Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

Annual Report

1981·1982

Canada

Annual Report

For the Fiscal Year 1981·1982

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

WH-2-006

His Excellency,
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1981-82.

Respectfully submitted,

Lloyd Axworthy

Lloyd Axworthy

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.,
Minister of Employment and Immigration,
Ottawa.

Sir:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1981-82.

Respectfully submitted,

Gaêtan Lussier,
Chairman

John Edwards,
Vice-Chairman

W.E. McBride,
Commissioner

F. Chafe,
Commissioner

Table of Contents

	Page
Foreword	1
Highlights	4
Major Developments	6
Task Forces	7
Employment Services	9
National Job Bank	10
Manpower Mobility	10
Public Service Recruitment	11
Service to Employers	11
Service to Workers	11
Women's Employment Counselling Centres	11
Affirmative Action	11
Services to Special Needs Clients and Target Groups	12
Outreach Program	13
Youth in the Labour Market	14
Canada Employment Centres for Students	14
Canada Employment Centres On-Campus	15
International Exchange Programs	15
Native People	15
Aids to Employment Counselling	15
Job Finding Clubs	16
Life Skills	16
Employment Counselling	15
Careers Provinces	16
College and University Programs in Canada	17
Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO)	17
Occupational Analyses	17
JOBSCAN	17
Mobility Canada	17
Monitoring and Measuring Operations	17
Human Resource Planning	18
Special Training Initiative	18
Institutional Training	19
Occupational Skill Training	19
Industrial Training	19
Foreign Workers	20
Mega-project Employment Planning and Co-ordination	20
Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements	21
Canada Farm Labour Pools	21
Seasonal Agricultural Workers Programs	21
Work Sharing	21
Unemployment Insurance/Job Creation Program	22
Local Employment Assistance Program (LEAP)	22

Table of Contents (Cont'd)

	Page
Canada Community Services Projects (CCSP)	22
Local Economic Development Assistance (LEDA)	23
New Technology Employment Program (NTEP)	23
Canada Community Development Projects (CCDP)	24
Summer Canada	25
Industry and Labour Adjustment Program (ILAP)	25
Canadian Industrial Renewal Board (CIRB) Program	26
Manpower Consultative Service	26
Program for the Employment Disadvantaged (PED)	27
Portable Wage Subsidy	27
Unemployment Insurance	28
Record of Employment (ROE)	28
The Insurance On-Line System	28
Quicker Insurability Rulings to Claimants	28
Report on Hirings (ROH)	29
Computer Post-Audit Program	29
Training Program for Investigation and Control Officers	29
Quality Control	29
The Social Insurance Number (SIN)	29
Immigration and Demographic Policy	30
Immigration Levels	30
Refugee and Special Humanitarian Programs	30
The 1981 Annual Refugee Plan	30
The 1982 Annual Refugee Plan	31
Foreign Domestics	31
Entertainers	32
Federal-Provincial Initiatives	32
Seasonal Agricultural Workers	33
Foreign Operations	34
Socialist Republic of Vietnam	34
People's Republic of China	34
Eastern Europe	34
Latin America	34
Foreign Service Integration	35
Refugee Status Advisory Committee	36
Canadian Operations	37
Enforcement Activities	37
Adjudication	38
Settlement	39
Support Services	40
Finance	40
Telecommunications Services	40

Table of Contents (Cont'd)

	Page		Page
Satellite Technology	40	Personnel	41
Record Information Management	40	Executive Secretariat	41
Material Management	40	Internal Audit	43
Facilities Management	40	Strategic Policy and Planning	44
Office of the Future	41	Public Affairs	44

APPENDICES

1. Organizational Chart - Employment and Immigration....46
2. Canada Manpower Mobility Program - Activity and Expenditures....47
3. Canada Manpower Training Program - Institutional and Industrial Expenditures....48
4. Canada Manpower Training Program - Number of Trainees Started....49
5. Canada Manpower Training Program - Expenditures and Trainees Started....50
6. Canada Community Development Projects - Special Employment Measures....51
7. Canada Community Development Projects - National and Regional Priorities....52
7A. Canada Community Development Projects - National Totals....52
8. Canada Community Development Projects - Nature of Activities of Contracted Projects....53
9. Canada Community Development Projects - Nature of Sponsors....54
10. Canada Community Services Projects....55
11. New Technology Employment Program....56
12. Local Employment Assistance Program....57
13. Local Economic Development Assistance (LEDA) Program....58
14. 1981 Summer Canada - Federal Projects Stream....59
15. 1981 Summer Canada - Community Projects Stream and Summer Canada Total....60
16. 1981 Summer Canada - Nature of Sponsors....61
17. 1981 Summer Canada - Nature of Activities....62
18. 1981 Summer Canada - Participation of Physically Disabled....63
19. 1981 Summer Canada - Native Participation....64
20. 1981 Summer Canada - Female Participation....65
21. Summary of Major Commission Initiatives Assisting Youth to Employment....66
22. Manpower Consultative Service Agreements....67
23. Work Sharing by Region....68
24. CEIC Programs ILAP Related....69
25. CEIC Programs - Regular....70
26. Program for the Employment-Disadvantaged....71
27. Program for the Employment-Disadvantaged - Distribution of Participants by Employment-Disadvantage....72
28. Intended Destination of Immigrants....73
29. Where Immigrants Come From....74
30. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada....75
31. Immigration by (Intended) Occupational Group....77
32. Employer and Student Authorizations Issued....78
33. Financial Operations of the Unemployment Insurance Program....79
34. Auditor General's Financial Statement on the Unemployment Insurance Fund....82

FOREWORD

This annual report of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and its associated Department relates to activities of the fiscal year April 1, 1981 to March 31, 1982.

The Commission and Department were established under the authority of the Employment and Immigration Reorganization Act, 1977, and consist of the Canada Employment and Immigration Commission and a small Department of Employment and Immigration (Appendix I).

The Commission is responsible for all Employment, Unemployment Insurance and Immigration programs.

It is headed by four persons appointed by the Governor-in-Council: a Chairman, who is also the Chief Executive of the Commission; a Vice-Chairman; and two Commissioners, one appointed following consultation with organizations representative of workers and the other appointed following consultation with representative employer organizations.

The national headquarters of the Commission is made up of seven Groups. Of these, four are concerned with the Commission's services to the public. They are the Immigration and Demographic Policy Group, the Benefit Programs Group, the Labour Market Development Group and the Employment and Insurance Group. The three remaining Groups are: Personnel, Finance and Administration, and National Systems and Services. They provide professional, technical, and administrative services.

The Department of Employment and Immigration is closely associated with the Commission. The Chairman and Vice-Chairman of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department. The Department consists of two Groups located at national headquarters, one responsible for Strategic Policy and Planning, the other for Public Affairs.

Acknowledgements

The Commission wishes to acknowledge the co-operation and understanding afforded it through 1981-82 by the authorities of all ten provinces and the two territories. This partnership has been an essential and vital ingredient in all our activities relating to human resource utilization during the year. In Immigration, there have been many federal-provincial agreements, particularly in relation to the movement and settlement of immigrants and refugees. In Employment related programs, extensive consultation provided the human resource focus for the new National Training Act and job creation programs.

The Commission recognizes that it would be difficult to carry out its mandate without the active assistance of many federal departments and agencies. We wish to acknowledge their contribution and extend our thanks, particularly to the Department of National Defence, Revenue Canada, Regional Economic Expansion Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health and Welfare Canada, the Royal Canadian Mounted Police, External Affairs Canada, Supply and Services Canada and the Public Service Commission of Canada.

The Commission also wishes to acknowledge the co-operation it has received from management and labour in the private sector in its pursuit of effective human resource development. Information presented by these groups gave the Commission the data required to develop the new National Training Act, and the basis for assessing the skills which will be of prime importance for the nation during the 80s.

Finally, the Commission wishes to thank its staff. In every part of Canada these men and women have exhibited interest and

commitment, often in difficult circumstances, towards the ideal of providing a high standard of service to the general public.

Objectives

The programs and services administered by the Commission have the following objectives:

Employment and Insurance

To further the attainment of national economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals to pursue their economic needs and, more generally, their self-fulfilment through work.

Sub-Objectives

- To facilitate the process whereby employers secure suitably qualified labour and individuals obtain employment to which they can realistically aspire;
- to offer rapid and accurate temporary income support to unemployed workers while they are searching for jobs;
- to provide temporary income to qualified sick or pregnant claimants during an absence from work;
- to assist the unemployed to rejoin the labour force as quickly as possible;
- to assist the handicapped and other employment-disadvantaged in either finding employment or improving their position in the labour market;
- to improve the functioning of the labour market and reduce cyclical, seasonal, structural and frictional unemployment;
- to assist individuals in making decisions with respect to personal development in the world of work;
- to assist employers in making effective use of labour resources under evolving economic and social conditions;
- to assist individuals through training in acquiring the skills and knowledge in demand in the Canadian labour market;
- to promote the productive use of human resources not now employed by the economy.

Immigration

To administer the admission of immigrants and non-immigrants in accordance with the economic, social and cultural interests of Canada.

Sub-Objectives

- To carry out activities related to the recruitment, processing, movement and initial reception of people deemed suitable as future residents and citizens of Canada;
- to create interest among potential immigrants whose professions or occupations would be of economic benefit to Canada, and to provide information to immigrants;
- to examine, counsel and select immigrants overseas and in Canada and conduct activities involving the transportation and reception of immigrants;
- to implement activities related to the admission of refugees and other special groups;
- to carry out activities to protect Canadians from undesirable non-Canadians and to administer the provisions of the Immigration Act and Regulations relating to examination, apprehension, detention and prosecution, including liaison with other law enforcement agencies;
- to examine all people seeking to come into Canada;
- to investigate immigration violations, hold special enquiries, process immigration appeals and arrange for the departure of undesirables;
- to carry out activities to smooth the adaption of immigrants into the social,

economic and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial, and municipal governments or voluntary agencies.

The Acts and Regulations administered by the Commission/Department are as follows:

Unemployment Insurance Act, 1971 S.C. 1970-71-72, c.48, (excluding Part IV) and Regulations passed pursuant thereto, i.e. Unemployment Insurance Regulations and the National Employment Service Regulations
Employment and Immigration Reorganization Act S.C. 1976-77, c. 54, including:

Part I - Employment and Immigration Department and Commission Act

Part II - Canada Employment and Immigration Advisory Council Act

Adult Occupational Training Act R.S.C. 1970, c.A-2 and Regulations
Emergency Gold Mining Assistance Act R.S.C. 1970, c.E-5, Sub-section 6(2)
Regional Development Incentives Act R.S.C. 1970, c.R-3, Section 13
Reinstatement in Civil Employment Act R.S.C. 1952, c. 236
Immigration Act 1976 S.C. 1976-77, c. 52 and Regulations
Government Annuities Act R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations
Government Annuities Improvement Act S.C. 1974-75-76, c. 83
Labour Adjustment Benefits Act S.C. 1980-81-82, c. 89

Regulations made pursuant to Appropriation Act:

Labour Mobility and Assessment CRC, Vol III, c. 330
Manpower Mobility Regulations CRC, Vol XIV, c. 1323
Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers) CRC, Vol III, c. 316
Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers) CRC, Vol III, c. 316

These bodies report to Parliament through the Minister of Employment and Immigration:

Advisory Council on the Status of Women
Canada Employment and Immigration Advisory Council
Canada Employment and Immigration Commission
Department of Employment and Immigration
Immigration Appeal Board

Other programs and services authorized by Vote in Appropriations Acts, include:

Voluntary Organizations (grants)
Canada Manpower Consultative Service
Canada Agricultural Manpower Program
Local Employment Assistance Program
Outreach Program
Diagnostic Services
New Technology Employment Program
Portable Wage Subsidy Program
Canada Community Services Program
Canada Community Development Program
Program for the Employment Disadvantaged
Immigrant Settlement and Adaption Program
Summer Canada
Local Economic Development Assistance

In 1981-82, new emphasis was placed on long-term human resource development and planning. Research into the most effective economic commitment to long-range planning was considered a priority. The criteria for implementing programs were based on human resource planning for the future economic stability of the labour force. Emphasis was placed on counselling for long-term employment through the Canada Employment Centers and Outreach offices across Canada.

Employment Registrations

During fiscal year 1981-82 a total of 4,559,599 persons registered or re-registered for employment at the Commission's Canada Employment Centres.

Job Vacancies

Employers listed a total of 1,296,741 job vacancies with Canada Employment Centres in 1981-82.

Referrals

Canada Employment Centres made 3,630,477 referrals to employers in response to job vacancies listed.

Placements

Canada Employment Centres made 795,761 placements of more than one week's duration and 224,308 placements of one week or less. The 63 Canada Farm Labour Pool offices filled 161,829 vacancies. The Outreach program, through 230 community-based projects, assisted some 50,000 persons in finding regular or casual employment, some of which are reflected in Canada Employment Centre placement activity. More than 325,000 students were placed in temporary or casual jobs by Canada Employment Centres for Students, the majority of them in the private sector. This represented a 9 per cent increase from the previous year. Canada Employment Centres On-Campus effected more than 53,000 placements of which almost 43,000 were in career jobs.

Mobility

A total of 35,658 persons received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program for an expenditure of approximately $10.7 million.

Training

As a result of the need for long range human resource management, 292,604 adults received institutional training and/or industrial training under the Canada Manpower Training Program at a cost of $830 million during fiscal 1981-82. The total includes 10,642 Native people who received either institutional or industrial training.

In response to the need for upgraded skills some 2,192 women began training in non-traditional occupations under an industrial training initiative introduced last year.

The Commission entered into contracts with employers to train 5,486 persons in critical trade skills establishing a firm partnership foundation with the industrial community.

During the year, considerable progress was made in moving the training program towards the objectives of the new National Training Program. Revised policies to reorient the institutional and industrial training programs to meet more effectively the critical skill needs of the economy and to provide more opportunities for individuals were discussed with the provinces. In order to achieve this goal new legislation was developed in preparation for new training agreements with the provinces.

Employment Development

In recognition of the downturn in the Canadian economy, the government responded with a commitment to Work Sharing which enabled workers to share voluntarily in the work which was available. Work Sharing, a measure re-introduced in

December, 1981, resulted in 489 agreements by the end of the fiscal year. There were 26,708 employees sharing available work in 489 companies, thus averting the layoff of 11,610 workers, at a commitment of $28 million.

Canada Community Development Projects, Round Two, approved 4,820 projects to create 26,452 jobs in areas of high unemployment.

Canada Community Services Projects, which support employment development in the voluntary and community social service sector, approved 607 projects creating 1,472 jobs.

A total of 85,211 jobs were supported during the year at a cost of $245.2 million.

Immigrant Arrivals

In 1981-82 Canada accepted 131,455 immigrants.

Unemployment Insurance

During the calendar year, 1981, approximately $4.7 billion in unemployment insurance benefits were paid out to more than 2.9 million claimants.

During the fiscal year 1981-82, the Canadian economy grew at a moderate rate. However, all the gain occurred in the first quarter and mainly on the strength of fixed business investment in non-residential construction, machinery, equipment, and non-farm inventory accumulation. The last half of the year saw Canada enter a recessionary period.

The economic expansion that began during the second quarter of fiscal 1980-81 continued into the first quarter of fiscal 1981-82. However, the remaining quarters of 1981-82 showed considerable economic deterioration with the seasonally-adjusted Real Gross Domestic Product registering declines of 0.9 per cent and 0.5 per cent during the second and third quarters respectively.

In line with the weakened Canadian economic conditions, the labour market also showed considerable weakness during the fiscal year 1981-82, the deterioration beginning in September. The employment growth of 1.6 per cent was less than the 2.6 per cent increase of the preceding year, and also lower than the 2.1 per cent growth in the labour force. The result was an increase in the unemployment rate from 7.5 per cent in 1980-81 to 8.0 per cent in 1981-82. The labour force growth raised the participation rate to a new high of 64.5 per cent, up 0.4 percentage points from the 64.1 per cent in the previous year.

This summary of the labour market picture masks certain significant changes that took place during the fiscal year 1981-82. All the employment growth occurred in the first quarter. Reflecting the increasing economic deterioration, the second quarter witnessed a marginal decline (0.06 per cent) in seasonally-adjusted employment while the third and fourth quarters saw further declines of 0.74 per cent and 0.91 per cent respectively. The seasonally adjusted unemployment rate climbed from a low of 7.2 per cent in the first quarter to 8.6% in the fourth quarter.

Between 1980-81 and 1981-82 there was a decline in the labour force for both young men and young women between 15 and 24 years of age and an increase for both adult men and adult women aged 25 years and older, the increases being 1.7 per cent and 5.7 per cent respectively. The decline in the labour force for young men and women was due both to the lower population increase and a marginal decline in their combined participation rate. Despite the decline in the youth labour force, their combined unemployment rate rose from 13.3 per cent in 1980-81 to 14.0 per cent in 1981-82 with virtually all the increase in the unemployment rate being accounted for by a 2.5 per cent decline in employment for young males. Adult women continued their strong labour force growth with an increase of 5.7 per cent in fiscal 1981-82, causing their participation rate to rise to 48.0 per cent, up 2.5 percentage points from the preceding year. Their employment growth was weaker than their labour force growth; consequently, their unemployment rate increased from 6.4 per cent in 1980-81 to 6.9 per cent in 1981-82. Similarly, since the labour force growth of adult men exceeded their employment growth, their unemployment rate went up from 4.7 per cent in 1980-81 to 5.3 per cent in 1981-82.

On a regional basis, employment growth continued to be strong in Western Canada (3.0 per cent), mainly because of the strong showing in Alberta and British Columbia. Ontario, which was plagued by layoffs in the automotive and related

industries, showed a growth rate of 2.4 per cent, with most of it occurring during the first half of the year, and mainly in the trades and in the community, business and personal service industries. Quebec experienced a 0.9 per cent decline in employment while the Atlantic Provinces showed no change in employment from the level of the preceding year.

Task Forces

Two Task Force reports tabled in the House of Commons in July, "Labour Market Development in the 1980s" and "Unemployment Insurance in the 1980s," indicated the need for the Commission to consider human resource development and planning as major objectives in order to promote Canada's economic health throughout this decade. Both Task Forces undertook the research and production of reports which formed the basis for important discussions with provincial governments and the private sector. The process of consultation was launched with the wide distribution of the publication "Are We Ready to Change" and the two Task Force reports which accompanied it. The Labour Market Task Force proposals in the area of training have already given rise to those contained in the new National Training Act. Other proposed changes recommended in the two reports are also expected to fundamentally alter government initiatives during the 1980's.

Labour Market Development

The broad mandate of this Task Force was to study the influence of federal policies on the labour market and human resource management. It proposed a number of broad policy directions:

- greater emphasis in post-secondary training in technology, engineering, science and business; coupled with incentives to industry to provide more and better trades training.
- the introduction of various measures to facilitate the entry and advancement of women, Native people and disabled persons into productive jobs.
- emphasis on longer term community-based economic development in job creation programs.
- reduction in government support for declining industries and increased use of employment-related cash grants to employers.
- improved labour market intelligence and placement services.
- increased emphasis on assistance to workers to move from declining industries to growth industries.

Unemployment Insurance

The mandate of the Task Force was multi-purpose. It was first to examine the history of the program, its environment and its impact on the economy and society. It was then to assess particular problem areas and identify options for change to improve the program's impact on the labour market, make U.I. more equitable, remove complexities and streamline program administration.

The Task Force proposed a range of options for change involving the major provisions of the U.I. Act and Regulations.

- An increased and uniform variable entrance requirement applicable to all claimants,
- a revised single phase benefit structure paying benefits on the basis of labour market attachment and regional unemployment rates,
- an increased period of disqualification for people who leave jobs voluntarily without just cause,
- streamlined maternity benefits which would be extended to adoptive parents,
- elimination of the retirement benefit,
- replacement of the minimum insurability concept with one related to minimum qualification,
- the disregarding of earnings on separation from employment for premium and benefit purposes,

- a revised formula for determining the maximum weekly insurable earnings,
- an increased benefit repayment rate,
- modifications in the developmental use of U.I. funds,
- adopting a percentage basis for determining the allocation of U.I. program costs between the government and the private sector,
- the creation of a government-private sector task force to assess in detail the optimal method of determining insurable earnings and employment in the longer term.

The conclusions and proposals of both of these Task Forces have been widely analysed by all levels of government, labour, private sector industry and other interest groups. These consultations are expected to result in proposals to Cabinet for fundamental changes in both Labour Market Development and Unemployment Insurance Programs. Both need to be integral in human resource development through the 80s.

Other task force reports submitted to the Minister included: The Advisory Group Task Force on the Aerospace Industry, and the Task Force on Indian and Native Employment in Saskatchewan. These have resulted in new directions in policy and planning.

A major recommendation by the Aerospace Task Force suggests the establishment of formal mechanisms to support the expansion and development of the industry through the provision of high technology manpower planning.

The Task Force on "Indian and Native Employment in Saskatchewan", also known as the Richardson Task Force, demonstrated the need for employment initiatives directed specifically to this clientele. A Native Employment Service, under the auspices of the CEIC, was established. A federal-provincial commission, Mama-Hopiwin Commission, was created in order to bring together all parties concerned with the development of Native Employment. Negotiations are presently ongoing with the provinces to determine how best to implement employment services, training needs, and institutional requirements for Native people. There is also a proposal which calls for the establishment of a Northern Trades Institute.

During the year, the Task Force on Immigration Practices and Procedures, appointed by the Minister in 1980, published reports on domestic workers in Canada on employment authorizations, the exploitation of potential immigrants by unscrupulous consultants, and the refugee status determination process. A number of policy changes sprung from these reports, including measures to assist foreign domestics gain permanent resident status in Canada (p. 31), to alert ethnic groups in Canada about fraudulent consultant activities (p. 37), and the restructuring of the Refugee Status Advisory Committee, making it a unit reporting directly to the Minister (p. 36).

As the principal federal agent for human resource development, Canada's Employment Service functions as an active intermediary between the supply and demand sides of the labour market, assisting employers to find suitable workers and job seekers to find employment. Within this context, the matching of job vacancies and job seekers is a pivotal activity and is one of the objectives of the Commission's programs and services.

The Commission operates 442 Regular CECs (Main and Branch Offices) and 28 offices providing special or centralized services. It also provides services through 82 CECs (On Campus) and itinerant services to 299 remote rural or isolated communities. This network is augmented during the summer months by the provision of approximately 400 Summer Student Officers.

Canada Employment Centres provide employers with a selection and job referral service. Job seekers are instructed in the development of personal job-search techniques and are provided with leads to employment opportunities that have not been listed by employers. Employment counsellors may also take action to interest prospective employers in job-seeking clients. In addition, the Canada Employment Centre personnel dialogue with business and industry to discern the human resource needs of these communities.

Workers who are not job-ready are helped to identify and overcome barriers to employment. Where barriers lie outside the competence of Commission staff, the individual may be assisted by referral to community agencies.

In most Canada Employment Centres there are Job Information Centres where job-ready workers can make occupational and job choices from openly displayed job cards or listings and then speak to a referring officer for assistance. Job Information Centres best serve the needs of workers who simply require information about job vacancies and employment conditions.

In 1981-82 a total of 4,559,599 persons registered or re-registered for employment at Canada Employment Centres throughout Canada. Emphasis on job placement and the provision of fast, effective recruitment services to employers continued throughout the year.

National totals of job vacancies listed with the Commission for the year were 1,090,070 for vacancies of more than one week's duration, and 206,671 for vacancies of less than one week's duration. There were 3,630,477 clients referred to employers and 795,761 persons were placed in jobs of more than one week's duration. In addition, 224,308 job placements were made of less than one week's duration.

Increased use of automated equipment in selected Canada Employment Centres is intended to increase efficiency and reduce response time in dealing with job orders and thus to improve service to the public. The Metropolitan Order Processing System (MOPS), an online computer system which distributes job order data to all offices in a metropolitan area, is in effective use in Hamilton, Ottawa-Hull, Montreal, Toronto and Vancouver. The next major expansion of the MOPS system will be the installation of the system in Winnipeg to distribute information on workers and jobs, throughout the major labour markets of the three Prairie Provinces. By 1985 the system will be truly national with terminals in other centres, including Quebec City and major centres in the Atlantic Provinces. This system will also assist the Commission in determining the human resource needs of Canada's employers.

National Job Bank

In order to fully utilize the human potential of Canadian workers the Commission introduced the National Job Bank: a computerized inventory of job vacancies which are difficult-to-fill, in the locations where the vacancies exist.

Through a nation-wide telephone/computer hookup, local Canada Employment Centres can enter search orders into the system on behalf of employer clients. Similarly, orders in the Bank can be searched on behalf of worker clients.

At any one time, the Bank contains approximately 3,000 employer orders, which represent between 4,000 and 5,000 job vacancies. The National Job Bank is just one of the initiatives the Commission has taken to reconcile skill shortages with skill surpluses across Canada. The Commission encourages employers and workers to use its services. Approximately 75 new orders are added to the data base daily. A recent evaluation indicated that 3,178 more placements were made during the first year of operation that would have been realized without the existence of the National Job Bank.

Manpower Mobility

In keeping with the Commission's philosophy to fully utilize Canada's human resource capital the Canada Manpower Mobility Program facilitates the geographic mobility of workers who are unemployed, underemployed, or about to become unemployed; and for whom work is not available locally; and who wish to seek or move to the nearest appropriate locality where a job is available. The program also assists persons who must travel to obtain employment services which are not available to them locally. The Mobility Program provides five types of assistance.

Exploratory assistance encourages workers to seek employment in the nearest areas where suitable work is available.

Relocation assistance encourages the worker to relocate along with family members in an area where suitable employment has been found.

Travel assistance to temporary employment enables workers to travel to temporary jobs of at least six weeks' duration but not exceeding nine months, outside the place/area of residence.

Travel assistance to seasonal agricultural work encourages workers to travel to accept seasonal agricultural work of up to nine months' duration.

Special travel assistance enables workers to obtain employment services not available in their home area.

During 1981-82, approximately $10.7 million was used to assist workers under the Mobility Program. This aided in the relocation of 6,976 workers and their dependants. Another 5,200 workers received exploratory assistance to help them in seeking employment in another area. In addition, 1,139 persons were given travel assistance to enable them to obtain employment services not available within their own area and 22,240 workers and students received assistance to travel to temporary employment.

In the fiscal period, 1981-82, 35,658 people received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program, which represents an increase of 26.6 per cent over fiscal 1980-81. This high level of program activity, in spite of the less than favourable employment situation, can be attributed to the increase in public awareness of the vacancy listings in the National Job Bank (NJB) and the subsequent requests for assistance under the Canada Mobility Program.

Public Service Recruitment

Responsibility for the recruitment and referral services to those federal departments and agencies granted staffing authority by the Public Service Commission rests with the CEIC. This recruitment is restricted to the Administrative Support and Operational categories except in the National Capital Region where the Public Service Commission retains responsibility for the administrative support category.

A total of 65,253 regular vacancies were listed with Canada Employment Centres by various government departments and agencies during the year. From among 195,822 persons referred to these vacancies, 51,902 placements were made.

Service to Employers

In order to further stimulate the co-operative approach of human resource management, increased use of the Commission's programs and services has been the object of marketing plans developed and implemented by Canada Employment Centres and regional offices of the Commission. Employers who list their available jobs are essential to the placement of workers. The success of these cooperative efforts is reflected in the total placements for 1981-82 which are noted elsewhere in this report.

Service to Workers

The Commission, through its network of Canada Employment Centres provides services to workers, as well as employers, at the level of need. Assistance is provided to workers in three general areas: employment in jobs to which they realistically aspire; counselling and sponsored training courses to develop their job readiness; job search through a Creative Job Search Techniqes course.

Women's Employment Counselling Centres

Aware of the need to fully implement the human capital potential of Canadian women a pilot program of seven Women's Employment Counselling Centres has been implemented to test the efficiency of dedicated resources to particular client groups. The test sites are Halifax, Chicoutimi, York-Weston, Sudbury, Thunder Bay, Winnipeg and Calgary. Clients are women who have never worked before, or who are re-entering the job market after a lapse of twelve months or more, and women seeking to change careers. Realizing the need for co-operative human resource planning, a feature of the test units is liaison with community agencies and post-secondary educational resources, offering counselling on employment-related subjects not directly the responsibility of the Commission. More than 1,100 clients have availed themselves of this service.

Affirmative Action

Acknowledging the necessity of maximum human resource utilization, the Affirmative Action Program focuses on the demand side of the labour market. Its aim is to improve the employment opportunities, to fully utilize the human potential, to improve job classification mobility and to achieve effective representation of specific target groups at all levels of all occupations throughout the labour force. The designated target groups are women, Native people, and the physically disabled; in Nova Scotia Black people are also specifically targetted.

The Affirmative Action Program encourages employers to investigate their workforce and to achieve or maintain appropriate representation of the designated target groups. Affirmative Action technical consultants assist employers to analyse their employment policies and practices; to remove systemic barriers to the identified groups; and to develop the necessary measures to achieve adequate representation of target groups where they have been under-represented. The Affirmative Action

a) Consultative Division

By the end of March, 1982, 29 companies were actively pursuing the Affirmative Action process with regional consultants according to the terms of agreement: 2 in Newfoundland, 5 in Quebec, 3 in Ontario, 2 of which are national, 8 in Saskatchewan, and 11 in B.C. Ten of these agreements were signed with employers in fiscal year 1981-82.

b) Public Service Affirmative Action Advisory Division

The Commission is one of three departments in which the program has been initiated on an experimental basis. The others are Treasury Board and Secretary of State. The program provides technical expertise through the Public Service Affirmative Action Advisory Division (PSAAAD) to departmental staff and the Senior Steering Committee, chaired by the Secretary of Treasury Board.

In 1982, the PSC and the Department of Environment began their involvement in the federal public service affirmative action initiative.

c) Research and Training Division

This division has responsibility for: developing training materials; developing and delivering training courses; training a team of Affirmative Action specialists; liaising with employers, unions, and target group members; undertaking research into affirmative action related issues in co-operation with other agencies, or by funding research contracts.

The Affirmative Action Training Manual was prepared in both official languages and will be distributed shortly.

Services to Special Needs Clients and Target Groups

The Commission recognizes the need to develop the human resource potential of all Canadians including those with special needs and disadvantages. In keeping with this philosophy the full range of CEIC programs and services is available to special needs clients and target groups. There are, however, programs and services more specifically designed to meet the needs of these clients. These programs and services include: the Outreach Program, special counselling services; the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP), a special branch deals with Special Client Needs; the Local Employment Assistance Program (LEAP), helping these clients to develop enterprises within the local community; and the Program for the Employment Disadvantaged (PED), providing wage assistance to private sector employers hiring these clients.

Furthering the spirit of sector co-operation, the Commission consults with consumer groups and voluntary associations in reviewing programs and services to this clientele.

i) **Physically and Mentally Handicapped**

The Commission undertook a number of activities for and during the "International Year of Disabled Persons" related to service improvement. The recommendations contained in the Report of the Special Committee on the Disabled and the Handicapped, the Obstacles Report, detailed the misuse of the handicapped persons abilities under the present system. The human resource potential and societal contribution that could be made by handicapped persons has been reviewed and will be phased in.

A review of employment services to psychiatrically disabled people in Canada was undertaken.

ii) **Welfare Recipients**

The Commission continued to work closely with provincial social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance. In some regions formal agreements have been

ii) **Welfare Recipients**

The Commission continued to work closely with potential social services departments to ensure effective delivery of employment-related services to clients receiving welfare assistance. In some regions formal agreements have been stablished between the provinces and the CEIC. One type of co-operative arrangement resulted in provincial social service officers working in particular CECs. This enabled the officers to better understand and effectively meet the needs and problems of this particular client group.

iii) **Offenders and Ex-Offenders**

Co-operation continued with offices of the Ministry of the Solicitor General in an effort to provide more effective services to this clientele.

iv) **Other Target Groups**

Other target groups are established as appropriate.

v) **Women's Employment**

The Commission's need to examine the human capital potential of Canada's women became even more urgent from a study of the statistical data accumulated in fiscal 81-82.

During 1981-82, 1,591,575 women registered at the Canada Employment Centres and constituted 41.4 per cent of all registrants. At the same time the participation rate for all women aged 15 years and older in the labour market rose to 51.1 per cent while their unemployment rate reached 8.6 per cent as compared to 7.6 per cent for all men.

Predictions are that 65 per cent of labour force entrants during this decade will be women. To assist these and other women to achieve economically viable and self-fulfilling employment, the Commission continues to implement the Women's Employment Strategy and Plan of Action. One successful result emanating from the 1981-82 Strategy included the opening of the seven Women's Employment Counselling Centres in Calgary, Winnipeg, Thunder Bay, Sudbury, Toronto, Chicoutimi, and Halifax.

A second success was the development of the training package on the Women's Employment Strategy. This package is directed towards all ECE counsellors. Among the first staff trained were the staff working in the Women's Employment Counselling Centre and the Women's Employment Counsellors/Coordinators in the regular CECs. The training is complete in Saskatchewan and the other regions should complete their training during 1982-83.

During 1981-82, a study to identify the employment needs of native women was carried out and a report presented by the joint Native Women's Association of Women/ CEIC Working Group. Twenty-four recommendations were made, the most significant of which was the hiring of Commission Native Women's Employment Coordinators to work out of the provincial affiliates of the Native Women's Association of Canada.

The Women in Non-Traditional Occupations element of CMITP, under which an employer receives 75 per cent of the employee's wages and up to 100 per cent of related costs to train a woman in a non-traditional occupation, continues to be high priority. During 1981-82, 2,192 women started training under this program. This represented 12 per cent of all women taking industrial training, as compared with only 9 per cent in 1980-81. In response to widely expressed concerns vis-à-vis the expanding use of microelectronics in the office and its potential impact on women, three research projects were contracted by the Commission. Studies were done on The Integrated Electronic Office in terms of transferability of skills from the traditional to the Electronic Office, Training Resources and Needs, and Implications for the Career Mobility of Women.

vi) **The Outreach Program**

Mutual co-operation to fully develop Canada's human resources is exemplified in the Outreach Program. This program is designed to improve the employability and access to employment of persons experi-

encing special difficulty in competing in the labour market and who are not able to benefit effectively from services offered by Canada Employment Centres. This is accomplished under agreements signed between the Commission and community-based agencies. With expenditures totalling $12.9 million in 1981-82 the Outreach program funded 230 projects (comprising 28 for women, 87 for Native people, 44 for the disabled, and 71 for other client groups such as inmates and ex-inmates, isolated communities, etc.) with 716 employees, providing service to 765 points within Canada. Approximately 50,000 job placements, of which about 42 percent were female clients, were made through the program.

Youth in the Labour Market

The data presented in the youth area emphasizes the need for structured long-term human resource development. In March, 1982, the youth unemployment rate increased to 18.4 per cent from 15.3 a year earlier, reflecting the continuing slowdown in the economy. The actual number of unemployed youth was 524,000 in March, 1982, compared with 452,000 a year earlier. Unemployment was most severe among young males, 21.5 per cent, compared with the 14.3 per cent for young females.

The overall youth unemployment rate of 18.4 per cent in March, 1982, was more than twice that of the adult unemployment rate of 8.0 per cent for the same period.

The high unemployment levels among youth may be characterized as an after-effect of the maturing to working age of the post-war baby-boom generation.

The presence of this unusually large residual element of unabsorbed young adults in the labour market coupled with very low levels of economic growth resulted in unusually keen competition for the youth generation entering the work force in 1981 and 1982.

A report of the Task Force on Labour Market Development in the 1980s emphasized that, while the proportion of youth entering the labour force may decline during the 1980s, the youth labour force will remain numerically stable at least until 1985. The Task Force recommended that more emphasis be placed on easing the transition from school to work for youth in general, and that targeted programming efforts be introduced to assist the severely unemployed youth groups in establishing positive employment patterns for their work life. Co-operative education and job experience training were specifically singled out by the Task Force as useful models to aid in this process. While Commission research is continuing, on March 11, 1982, the Minister announced several new measures aimed at meeting the employment needs of young people and other Canadians. The principal measures announced at that time were:

- allocation of an additional $188 million for year-round training initiatives, principally for the benefit of young people, to open up several thousand new training places in skills currently in demand such as welders, machinists, and high technology occupations;
- allocation of an incremental $20 million to the federal government's summer student program, so that 10,000 more young people may have a chance to receive valuable work experience this summer, bringing the total number of participants to 53,000 young persons in this program.

In line with the Commission's objectives for long-range human resource development, most of the benefits of these new announcements will be felt in the future. The assistance provided to youth during the fiscal year under review was nevertheless substantial.

In total, during 1981-82 the Commission provided employment-related assistance at an estimated cost of about $716 million.

Canada Employment Centres for Students

Some 460 Canada Employment Centres for

Students operated between April and September, 1981, and were staffed by approximately 1,500 senior students and recent post-secondary graduates. The Centres registered 695,365 students for summer employment. More than 325,000 temporary and casual placements were made, the majority being in the private sector. This represented a 9 per cent increase from the previous year.

Canada Employment Centres On-Campus

During the academic year more than 125,000 post-secondary students registered at the 82 Canada Employment Centres located at universities and colleges across Canada. These on-campus centres effected more than 53,000 placements, with almost 43,000 in career jobs, utilizing a CEIC staff complement equivalent to 226.3 person years. National recruiters from potential employers, spent more than 15,000 days interviewing at university and college campuses across the country representing an increase of 29 per cent compared to the 1979-80 academic year.

International Exchange Programs

Some 6,800 Canadian students and young workers participated in international exchange programs while Canada was host to some 2,200 young foreigners. These programs, divided into Student Exchange and Youth Worker Exchange movements, are intended to permit both Canadian and foreign post-secondary students and young workers (trainees) to work temporarily in each other's country on a reciprocal basis. Some 25 countries participate in the program. Work activities range from technical work to the specialized manual labour required for the restoration of archaeological sites.

Native People

The Native Employment Policy, approved in 1977 to assist Native people to enter and compete in the Canadian labour force, is currently being rewritten to further enhance the opportunity of Native people to participate in the Canadian labour force to their full potential. There are now 118 Native employment counsellors employed in various Canada Employment Centres serving Native clientele. In 1981-82, about $83.0 million was expended through Employment Development, Training, Outreach, Community Development Projects and Canada Community Services Projects, providing employment for 4,493 Native participants. Under the Canada Manpower Training Program there were 7,610 Native trainees and a further 3,032 under the Canada Manpower Industrial Training Program. The Local Employment Assistance Program provided employment for 4,631 Native participants and the Program for the Employment Disadvantaged (PED) provided employment for an additional 332 Natives. Twenty of twenty-nine Affirmative Action agreements identified Natives as a target group.

In July the Native Women's Association of Canada/Canada Employment and Immigration Commission's Joint Working Group completed the report "Native Women - Labour Force Development" containing twenty-six recommendations to the Minister on the employment and training needs of Native women. The Minister has agreed to eleven of the recommendations and the Commission is implementing them. The remaining 15 recommendations are still being studied.

Aids to Employment Counselling

To assist in the further development of human resource management skills, a number of tools to help the CECs' employment counsellors in their work with clients were improved and completed. The computerized career information system, "CHOICES", was used in 40 to 50 CECs regularly throughout the year and demonstrated widely at national conferences and regional exhibitions. Work continued on the development of a new component in "CHOICES" which will provide

information on courses and programs at post-secondary and training institutions across Canada.

The "PLACE" system for helping clients to identify and overcome barriers to employment was completed. "Moving On," a set of three books which are very popular with young clients at CECs and in high schools for teaching the skills of choosing a career and job search maintenance, was revised and produced in a new format.

Job Finding Clubs

A new approach to helping clients find jobs through Job Finding Clubs, conducted by CEC counsellors and others, was launched at a national training course for counsellors. Clubs have since been started in a number of regions. Through a process of structured training and planned group activities in preparing clients for job interviews and to seek vacancies, a 90 per cent level of success after approximately three weeks of attendance has been achieved in some of the clubs. The support system of the club proves to be a motivational influence.

Life Skills

As a follow-up to the Life Skills Program developed at the former Department of Manpower and Immigration's Training Research and Development Station in Prince Albert during the 70s, three new books were published: "A Conceptual Framework for the Life Skills Program", "Taxonomy of the Life Skills Required to Become a Balanced Self-Determined Person", and "More Life Skills", a new set of lessons to supplement the original Life Skills Coaching Manual.

Employment Counselling

Recognizing the need for greater concentration on maximizing the human resource potential of CEIC clients, the Commission is placing great emphasis on the training of CEIC counsellors. "Employment Counselling in the CEIC" which sets out policies and sub-policies governing the delivery of employment counselling services is well under way. It is designed to increase the CEIC's capability for providing employment counselling services to non-job ready clientele. A module on "Using Tests in Employment Counselling" has been implemented nationally, and as of March 31, 1982, 1,386 employment counsellors will have received training and been certified in their usage. Modules entitled "The Assessment Component of Employment Counselling" and "Individual Employment Counselling - A Systematic Approach" are developed in experimental format and have been pilot-tested in two regions. A fourth module entitled "Methods and Materials of Employment Counselling" is completed and has been delivered experimentally to counsellors from three regions. National implementation of these latter three modules is scheduled to commence over the next 12 months.

Significant progress has been made in developing an evaluation system to measure the input, process, and output variables involved in the employment counselling process. Gradual implementation is planned.

Careers Provinces

In order to achieve effective human resource management, career choices based on demand for employees becomes a major priority. The Careers Provinces series now provides up-to-date fact sheets on approximately 670 specific occupations. The second edition of this biennial series is completed. The format has been revised and the leaflets are now bound in volumes, on a provincial basis, with a separate booklet listing titles of occupations and providing general information on the use of the series.

College and University Programs in Canada

A new edition of "College and University Programs in Canada" has been published to assist those planning to enter post-secondary institutions. The book is designed to assist students in making their selections of both programs, and colleges or universities.

Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO)

Ninety-eight new CCDO occupation descriptions were prepared during the course of the year and will be published in the fourth edition of the 1982 CCDO Guide.

Occupational Analyses

The Commission, in collaboration with authorities in all provinces and territories, prepared and published six new or updated occupational analyses during 1982. They are used for employment and vocational counselling by educators, and apprenticeship and industrial training authorities. Examinations for the interprovincial "Red Seal" certification, which increases the mobility of Canadian journeymen/ women, are prepared from the analyses, as are trade examinations.

JOBSCAN

Development continued on JOBSCAN which is an innovative approach to the identification and classification of job-related requirements. JOBSCAN can be organized by checklists to provide precise job-order definition and job-seeker screening in placement operations. It will also serve the needs of unemployment insurance, immigration, training, supply and demand forecasting, and other areas within the Commission's mandate.

During the fiscal year JOBSCAN checklists - the means by which workers list their employment skills and experience and employers list their employment requirements - were developed, and selected checklists were tested and revised. On-site testing and collection of data using JOBSCAN checklists was carried out in various locations.

Mobility Canada

An updated edition of "Mobility Canada" was published during the summer of 1980. This publication provides housing and community information for over 250 selected cities across Canada. It is primarily a reference publication containing specific information on the mobility needs of Canadians and prospective immigrants abroad.

Monitoring and Measuring Operations

The Commission continues to refine its operational monitoring capacity. It is directed at the continuing analysis of operational performance, and the review and assessment of new operational initiatives and pilot projects.

To minimize errors in the decision-making process as it relates to the determination of applicants' entitlement to unemployment insurance, a vigorous quality control and assurance program is maintained by field offices. More than 200,000 decisions were subject to secondary review.

Human Resource Planning

A co-operative effort involving government, business, industry and labour.

For the remaining years of this decade, economic development, rapid technological change, and increased research and development are expected to contribute to an already widening gap between the demand for skilled workers and available supply. The key to the successful resolution of these labour force problems is effective corporate human resource planning.

The Commission views corporate manpower planning as the process a company undertakes to determine its labour force needs, under changing conditions; and the development and implementation of the measures necessary to meet those changing needs.

The Commission continuously encourages increased levels of human resource planning through its consultations with national industrial associations. In 1981-82, the Minister of Employment and Immigration signed manpower/human resource planning agreements with the Coal Association of Canada, the Mining Association of Canada, the Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association, the Air Industries Association of Canada, the Canadian Foundry Association, the Society of the Plastics Industry of Canada and the Canadian Council of Professional Engineers. The agreements commit the Commission and the industry/employer/profession to specific action involving manpower matters.

These associations agreed to encourage their members to do manpower planning, develop work force inventories, promote equal employment opportunities for women and minorities, and in layoff situations, facilitate the hiring of those being laid off by other member firms. For its part, the Commission agreed to assist the member companies in assessing their labour force needs, provide labour market advice and apply its programs and services in a flexible and supportive manner.

The Commission is continuing its efforts with various federal economic departments and agencies to link human resource planning more closely to federal business assistance programs, federal contracts and procurement, as well as research and development initiatives.

Special Training Initiative

An initiative introduced in 1980, Women in Non-traditional Occupations, enjoyed continued success in the 1981-82 fiscal year. Non-traditional occupations are those occupations in which 10 per cent or less of the workers are female. Some 2,192 additional women began CMITP training in these better paid higher skill occupations in the fiscal year, for an estimated expenditure of $5.7 million. The percentage of women training in non-traditional occupations, relative to all women in CMITP, increased from 9 per cent in 1980-81 to 12 per cent this fiscal year.

The CMITP-based youth projects in Halifax, Montreal and Winnipeg maintained a 75 per cent success rate. Some 1,700 high-school dropouts have been integrated into the work force. These youth projects are managed by employer consortia in Winnipeg and Montreal; and the Halifax Board of Trade in Halifax. In addition to paying part of the cost of this training program, employers provide on-the-job experience and full-time employment for the graduates.

The Training Opportunities for Natives initiative was also continued in this fiscal year. The total number of Native trainees under this initiative alone increased to 3,032 from last year's 2,634. Training for Reserve Development Officers in Saskatchewan, and Inuit television producers and technicians in Northern Quebec are but two of the many new approaches to Native training.

Occupational Skill Training

Occupational Skill Training is vital to the labour market adjustment and human resource planning process. The Canada Manpower Training Program (CMTP) is a major investment in upgrading and developing the nation's work force. Through CMTP, Canadian employers access much-needed skilled workers and adults acquire the skills required for better paying, steadier, and more satisfying jobs.

The Commission supports training in two ways. One approach is to purchase institutional training courses from the governments of the provinces/territories, which are provided in colleges and vocational schools. Training priorities are established by co-operative federal/provincial/territorial Manpower Needs Committees. Selection and referral to training courses is through Canada Employment Centres. Full-time trainees may be eligible for income support in the form of either training allowances or unemployment insurance benefits. Trainees may also receive other allowances to assist with extra expense resulting from the training course such as dependent care, commuting, living-away-from-home or travel costs.

The second approach is to enter into a contract with an employer or an employers' association to assist in training their employees. Under such contracts, the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) reimburses the employer for the direct cost of training and for a portion of trainee wages.

During the year, considerable efforts were devoted to steering the program towards the aims and objectives of the proposed National Training Program. Consultations and information sharing were extensively pursued as the forerunner to the negotiation of new federal/ provincial/territorial training agreements.

Institutional Training

Institutional training is carried out under the Adult Occupational Training Act in co-operation with provincial and territorial governments. During the year, a total of 219,494 adults received institutional training at a federal government cost of $692 million. Expenditures included $420 million for training purchases, $106 million for allowances and $166 million for unemployment insurance benefits.

Re-orientation of training purchases to meet existing skill shortages was a major priority. Apprenticeship and skill training received the major portion of the budget, involving 74 per cent of the full-time trainees. In keeping with the Commission's goal to provide improved services to women, 85 per cent of the full-time trainees on orientation courses were women. Further, women accounted for 21 per cent of all trainees in skill and apprenticeship courses. Youth, under the age of 25, accounted for 50 per cent of the full-time trainees.

The Commission's policy on the language of instruction for CMTP courses was strengthened to ensure that more Canadians can undertake training in the language of their choice.

Industrial Training

The Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) remained the key program for industrial training in 1981-82. However, the Minister's announcement of plans for the new National Training Program on January 10, 1982, indicated that substantial changes would be made to the program to accommodate Canada's changing human resource needs through the 80s. Recommendations emanating from the Task Force Report on Labour Market Development in the 1980s, the Parliamentary Task Force Report on Employment Opportunities for the 80s, and an internal CEIC evaluation will result in the direction of training funds to skill shortages to overcome present and

anticipated manpower bottlenecks in a number of industries.

CMITP consists of two components: the General Industrial Training Program (GIT) and Critical Trade Skills Training (CTST). The basic differences between the two are: duration of training, rates of reimbursement, and designated occupations. Under the Industrial Training Program federal financial support is available to employers for up to one year; under Critical Trade Skills Training it is available for up to two years.

In the fiscal year, 1981-82, 5,486 trainees started training under CTST at a federal government cost of $26.7 million. Under the GIT, 67,746 trainees benefitted at a federal government cost of $110.0 million.

Foreign Workers

The Commission's mandate is to assist both employers and workers in meeting their labour market needs. It therefore facilitates and supports the use of foreign workers where this will maintain or create jobs in Canada, bring new technological expertise, train Canadians, or expand the productive capacity of the country. However, the Commission also ensures that the use of foreign workers does not adversely affect the employment and career opportunities of Canadians.

Early in 1982, further action was taken to protect jobs for Canadians in those industries and occupations which had been affected by a downturn in the economy. On January 5, 1982, officials in the Canada Employment Centres were instructed to refuse any further employer requests to hire foreign workers for the mining, construction and manufacturing sectors. Restrictions were also placed on the entry of foreign workers, for occupations where there had been recent severe layoffs of Canadian workers, and for any job where the training period is three months or less. In exceptional circumstances, where the employment of foreign workers would be beneficial to both industry and Canadian workers, regional offices approve such requests.

Energy, Megaproject and Economic Planning and Co-ordination

Throughout 1981-82, the Commission continued to assist project sponsors and government departments in the development of human resource planning and mechanisms to ensure that such planning was integrated into overall government economic development plans and initiatives. Specific initiatives or achievements included:

- formulation and membership on the federal/provincial Committee on Megaproject Industrial and Regional Benefits and use of this mechanism to review private sector human resource planning initiatives;
- proclamation of the Canada Oil and Gas Act, which includes specific requirements for development of satisfactory employment and training plans prior to the awarding of exploration or production leases;
- participation in the negotiation of federal/provincial energy agreements relating to Alberta, Nova Scotia and Newfoundland;
- development and participation on a senior federal committee considering the policy, economic, social, and resource impacts of hydrocarbon development in the Arctic and northern regions; and
- negotiation of employment plans with a significant number of energy firms engaged in offshore exploration and onshore resource development.

In concert with the Northern Pipeline Agency, the Commission has continued to work with the Foothills Pipe Lines group of companies and the pipeline contractors to help meet the worker requirements for the construction of the so-called "pre-build" sections of the pipeline in southern British Columbia. Alberta and

Saskatchewan. Special efforts have been made to accommodate Native workers on the project. In addition, the Commission is assisting supply firms with their hiring needs in order that Canadians might receive the fullest benefit from any procurement of goods and services for the project.

Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements

The agreements promote consultation and co-operation in policy and program development and provide for the cost-sharing of agricultural employment activities.

During 1981-1982 some $600,000 in federal funds were committed for the cost-sharing of projects such as improving housing for seasonal farm workers, the daily transportation of harvest workers, labour market research, and advertising. Federal-Provincial Agricultural Employment Development Agreements have been signed with all provinces, except Alberta and Newfoundland.

Canada Farm Labour Pools

To facilitate the co-operation of CEIC with all sectors, Canada Farm Labour Pools (CFLP) operate as employment offices in farming communities and work closely with Canada Employment Centres to help provide an adequate supply of farm workers. There are now 63 CFLPs covering all major farming areas of the country. In 1981, 161,829 vacancies were filled by CFLPs. In addition, CECs placed 23,217 agricultural workers and were responsible for the movement of workers to the agricultural areas. Funding for the CFLP program was $4.4 million for the fiscal year.

Local Agricultural Manpower Boards (LAMBs) act in an advisory capacity to the Pools and establish guidelines for wage rates, working conditions, and accommodation for workers hired through the Pools.

Seasonal Agricultural Workers Programs

These programs provide for the organized movement of foreign workers to meet the temporary needs of employers for specific periods to fill seasonal agricultural jobs when Canadian workers are not available.

In 1981, the Caribbean countries supplied 5,130 workers, Mexico 668 and the United States 56. The majority of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario, while a small number went to the provinces of Alberta, Manitoba and Quebec.

Work Sharing

To maximize the utilization of Canada's human resource capital, Work Sharing was one of the measures the federal government introduced in late December, 1981, to help laid-off workers, or those threatened with layoffs.

Work Sharing is designed to avert temporary layoffs and enables workers to share voluntarily the work available. Under Work Sharing, workers receive wages from their employers for the days worked and unemployment insurance benefits for days not worked in accordance with the agreement.

Both employers and their workers must agree to a Work Sharing proposal. For a proposal to be accepted the following conditions must be met: the firm must have been in business for at least two years; the workers must be eligible for unemployment insurance benefits; the firms must be economically viable; firms must prove that their average work-week consists of a specific number of hours; firms must show that work reduction was due to factors outside their control and that of their employees; firms must show that the shortage of work is temporary by producing evidence to support contentions that they should be able to return to a full level of employment at the end of the Work Sharing agreement.

In fiscal year 1981-82, Work Sharing agreements ranged from a minimum of six weeks to a maximum of 26 weeks.

Legislative authority for Work Sharing is found under Section 37 of the Unemployment Insurance Act, 1971.

The original expenditure ceiling of $10 million from the UI account was increased to $90 million.

The program was well received by both employers and workers. Employers saw it as an opportunity to retain trained workers during slack times and workers were able to main-tain their skills and work habits. They also received more money than they would have if they were only drawing UI benefits.

As of March 31, 1982, 489 applications had been approved, potentially involving 26,708 employees in Work Sharing and averting the layoff of 11,610 at an estimated expenditure of $28 million.

Unemployment Insurance/Job Creation Program

The UI/Job Creation Program provides for unemployment insurance recipients to voluntarily work on projects which create assets of value to the community. This program is conducted under the provisions of Section 38 of the Unemployment Insurance Act. The objectives of the program are to utilize income maintenance expenditures under the U.I. Program to create opportunities for productive activity which would not otherwise be available to laid-off workers and to assist them to maintain their skills, particularly those with middle to higher level skills.

There are three key elements: The Commission will increase the claimant's benefits to a maximum of $240 a week (the sponsor may or may not add to this); the Commission will continue to pay the benefits directly to the claimant; a claimant's eligibility may be extend for up to six weeks to a maximum of 58 weeks.

The federal government will invest up to $220 million over the next two years, $170 million from the UI Fund and $50 million from the Economic and Regional Development Fund (ERD Fund) and projects directed primarily to resource sectors such as fisheries and mining, forestry and agriculture.

Local Employment Assistance Program (LEAP)

During the past fiscal year, LEAP continued to meet its objectives of creating long-term job opportunities for those persons who are unable, due to employment-related disadvantages, to secure and maintain an adequate position in the labour market. LEAP did so through its training (Preparation) projects which offer basic life/job skills to the disadvantaged target group member and through its enterprise development (Retention) projects which set up small businesses in which the target group members are employed.

In 1981, LEAP expenditures totalled $51.7 million for 647 projects. Of this total, $24.2 million was spent on Native projects. The Native target group has been one of LEAP's main target groups along with youth, women and the disabled.

Canada Community Services Projects (CCSP)

Canada Community Services Projects (CCSP) is a national program which supports job creation in the voluntary and community social service sector. Such organizations may apply for funding for up to three years. Projects lasting longer than one year are subject to a diminishing funding formula; year two is 66 per cent of first year funding and year three is 33 per cent. The diminishing formula, coupled three-year capacity for funding represents a coherent and structured approach to creating long-term employment which enhances the capacity for permanency through partnership arrangements with

other major societal institutions: public and private. The program provides "seed" money to projects, allowing them time to develop other resources and become self-sustaining.

When CCSP was launched in August, 1980, the demand for program funds exceeded available program dollars. This trend continued into the second year of its operation. Approximately $10.5 million for fiscal year 1981-82 was expended, representing 607 projects and 1,472 participants.

Of the 376 projects initially approved in fiscal year 1980-81 for longer than one year, 349 projects were renewed for their second operational year during fiscal 1981-82. Through the introduction of Special Employment Measures, several target groups were substantially represented. In some cases one participant falls into more than one target group resulting in the following statistical breakdown: 78 per cent women, 40 per cent youth, 11 per cent Native people, and 11 per cent people with physical/mental disabilities.

Local Economic Development Assistance (LEDA) Program

In the philosophy of human resource development and private sector cooperation, the Local Economic Development Assistance Program (LEDA) was introduced on a pilot basis in the fall of 1980. LEDA is designed to play a direct and active role in stimulating private sector employment through local enterprise development in the community. It funds the planning and operation of community-based corporations. These will provide technical support and limited financial assistance to proposed or existing local businesses that will create continuing jobs in the community.

There are two stages in the program: a planning stage and an operational stage. In the first stage up to $50,000 is provided to a lead organization such as a Board of Trade, Chamber of Commerce, or economic development association, to establish a LEDA Corporation and plan its investment activities. When a formal application for operational stage funding is approved, the LEDA Corporation is eligible to receive up to $250,000 a year to administer and implement its plan.

For the "pilot" program of LEDA 84 submissions were received. Due to financial constraints, only 13 of these proposals were approved and funded for the planning stage. All 13 have now progressed to the operational stage.

LEDA is jointly administered by the Commission and the Department of Regional Economic Expansion. The program budget for 1981-82 was $2.0 million.

New Technology Employment Program (NTEP)

The New Technology Employment Program was launched in September, 1980. This experimental program was designed to create jobs for highly educated graduates in scientific and technical fields who are unable to find employment in their disciplines. The program assists small-scale organizations through wage subsidies for new jobs in research and development and its application in a number of priority areas. The program supports activities in the development and application of technological innovations in manufacturing, produce and process development, and in the development and application of small scale energy conservation programs and alternate energy technologies.

A federal contribution of up to 75 per cent of wages for each eligible employee may be paid to a maximum contribution of $290 per week for a maximum of 12 months. The maximum for each employer is $150,000.

The New Technology Employment Program has been well received by employers and employees alike. The application to funds available ratio is the order to 2 to 1. The program has had its largest impact with small private sector firms. These have accounted for 70.1 per cent of the total amount of agreements with employers.

Canada Community Development Projects (CCDP)

Introduced in the summer of 1980, Canada Community Development Projects (CCDP) is a program designed to create employment opportunities in areas of high unemployment through direct job creation. Projects which began operating in the fall of 1981 must be completed by March, 1983. A total of some $113.4 million, later increased to $141.2 million, was made available to contribute to labour, overhead and material costs of approved projects.

Special Employment Measures were included in the program to facilitate the employment of women, youth, Native people and the physically disabled. In addition, CCDP encouraged the sub-mission of project proposals which would have an impact on specific national and regional priority areas such as Native employment, energy conservation and community restoration.

A total of 8,030 project applications were received for a requested $383 million. Of these applications some 4,820 were approved with a total of 32,815 participants.

1981 SUMMER CANADA: Student Employment Program

SUMMER CANADA 1981 was designed to provide seasonal employment for students during the summer months by stimulating job creation and thus initiating new positions which would not otherwise have been available to student job-seekers.

There were two principal sponsorship streams.

i) The Federal Projects Stream

Federal departments and agencies were eligible to submit both projects proposals and job proposals under the Public Service Employment Component. These proposals were required to meet the departmental long-term recruiting objectives pertaining to scientific and specialist jobs.

ii) The Community Projects Stream

Existing organizations, businesses, partnerships and municipalities (with provincial consent) were eligible to submit project proposals under this stream.

Under the Federal Projects Stream, excluding the Public Service Employment Component, nearly 75 per cent of the projects funded involved research and analysis activities or the provision of education and information services. This contrasts with the project activities under the Community Projects Stream of which 27 per cent involved the provision of health and social services, 12 per cent involved research and analysis and 10 per cent were artistic and cultural.

In 1981, SUMMER CANADA introduced special employment measures to redress imbalances or inequalities in the availability of employment opportunities for women, Natives and physically disabled persons. With respect to these measures: female participation was 60 per cent, or some 20,500 women; Native participation was 11 per cent, or nearly 3,665 students of Native ancestry; and disabled student participation was 1.2 per cent, or 374 disabled students.

In total, approximately 34,400 students participated with an estimated federal contribution expenditure of over $67 million. For July, 1981, it has been estimated that the program reduced the student unemployment rate of 3 percentage points.

The overall 1981 Summer Employment Initiatives for Students, of which SUMMER CANADA was an element, was budgetted at $100 million. Also included were the DND Cadet and Reserve Training Program, the RCMP Special Supernumerary Constables Program, the CECs for Students and the Native Internship Program. Total participants for all these elements has been estimated at over 50,600.

In 1981, SUMMER CANADA provided youth with the opportunity to gain experience in the labour force, thereby developing work habits and skills which enhanced their opportunities upon graduation. SUMMER CANADA, is another human resource development initiative of the Commission.

Industry and Labour Adjustment Program (ILAP)

INTERDEPARTMENTAL CO-OPERATION FOR EFFECTIVE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

On January 19, 1981, the Ministers of Employment and Immigration, Industry, Trade and Commerce, Regional Economic Expansion and Labour, announced a three-year $350 million program to promote industrial restructuring and labour market adjustment. The program is designed to assist communities, industries, and workers most severely affected by the decline of permanent jobs as a result of major industrial restructuring.

ILAP has two major components: labour

and industry oriented measures which are generally available, and community-based adjustment measures for labour and industries. The community-based labour measures, delivered by CEIC, consist in part of additional labour adjustment measures (the portable wage subsidy for the re-employment of older workers and provision of additional direct job creation); and partly of enhancements of some of the nationally available measures. The ILAP community-based measures also include Labour Canada Labour Adjustments Benefits (Early Retirement) which is delivered by CEIC. Incentives under the Critical Trade Skills Training (CTST) program, which is generally available, were increased under the ILAP initiative.

In 1981-82, the Cabinet designated the following ten (10) communities for ILAP assistance: Asbestos, Montmagny/ L'Islet, Port-Cartier/ Sept-Iles (Schefferville), and Tracy/Sorel in Quebec; Brantford, Chatham, Kitchener/ Waterloo, and Windsor in Ontario; McAdam in New Brunswick; and Sydney in Nova Scotia. Community designations are in place for one year with provision for a maximum of two six-month extensions. In the communities designated, federally sponsored Community Adjustment Committees were set up, with representatives from business, labour and government agencies to provide advice on economic and social re-development needs. The committees also provide a focal point to facilitate co-ordination of the ILAP measures and their integration with the full range of federal, provincial, and municipal programs available.

Canadian Industrial Renewal Board (CIRB)/Program

The Canadian Industrial Renewal Board (CIRB) established by the federal government will help restructure and modernize the textile, clothing, footwear and tanning (TCFT) industries; help diversify the economic base of communities heavily dependent on these industries and most likely to be affected by the gradual liberalization of world trade in these commodities; and help workers affected by these changes find new employment.

Programs covered under the mandate of the CIRB include a benefit program to assist in the restructuring and modernization of viable textile, clothing, footwear, and tanning firms; and a Business Industrial Development (BID) Program to accelerate the renewal of the economic base of communities that are heavily dependent on TCFT activity. The BID component is designed to help consoli-date and expand viable firms, promote the establishment of new business undertakings, and attract new businesses to Special Areas designated for assistance under the program. The federal government's sector policies for the TCFT industries also includes a major labour adjustment component. An early retirement benefit package is available through Labour Canada and, in close cooperation with CIRB activities, the CIRB offers the full range of CEIC adjustment measures and special adjustment measures for affected TCFT workers will be introduced in 1982-83.

Manpower Consultative Service

The Manpower Consultative Service (MCS) offers financial assistance to employers and workers to jointly plan for company growth and expansion, new equipment and work processes and to minimize the impact of layoffs and plant closures.

The Commission assumes up to 50 per cent of the cost of adjustment committees set up in formal agreements with employers and workers, and in some cases, with provincial governments. Commission officers also act as advisors to the committees.

During the past year MCS continued to be responsible for the Industry and labour

Adjustment Program (ILAP) including the operation of Community Adjustment Committees. In addition, MCS is responsible for administration of the Work Sharing Program.

In 1981-82, 382 agreements were signed to examine problems of work force planning and adjustment. Commission expenditures related to these agreements and agreements carried over from 1980-81 were $2.5 million.

Program for the Employment Disadvantaged (PED)

This major initiative in the field of wage subsidies in the private sector designed to develop the human resource potential of employment disadvantaged Canadians, was launched on May 1, 1981. The purpose of the program is to encourage private sector employers to hire and maintain in employment physically and mentally handicapped persons and other unemploy-ed persons who have experienced serious difficulties in securing and keeping employment. It provides a subsidy beginning at 85 per cent of gross wages decreasing progressively to 50 per cent and 25 per cent for a total subsidy period of 65 weeks for handicapped workers and of 39 weeks for other employment-disadvantaged persons. In addition, up to $5,000 may be reimbursed to employers hiring handicapped persons under the program to assist in defraying costs related to the restructuring of the workplace or purchase of special equipment in order to facilitate the employment of handicapped persons.

During the fiscal year 1981-82, the program placed 2,649 handicapped and 4,453 other employment-disadvantaged persons. Included in these numbers were 36 per cent women, 4.7 per cent Native people, and 45 per cent youth under 25. Thus, PED was able to assist a variety of target groups within its employment mandate.

The program also sought the support and expertise of community groups in securing private sector employment opportunities for eligible workers and in the provision of pre and post employment services to employers and workers participating in the program. Nineteen agreements were signed with such groups. Total allocated program funds reached slightly more than $23 million.

Portable Wage Subsidy Program

The Portable Wage Subsidy Program (PWS) is part of a number of a new labour adjustment programs introduced by the government in March, 1981, to help displaced workers 45 years old or more, to find alternative employment. In order to be eligible for the program, workers must have a two-year attachment to a firm within an industry and community designated under the Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP) or to a firm covered by a Manpower Consultative Service (MCS) Agreement. The subsidy is at the rate of $2.00 per hour per participant to a maximum of 40 hours per week for a period of up to 12 months.

Eligible participants are given PWS vouchers which they present to a prospective employer. If the employer hires the participant, he may present the voucher to the federal government for reimbursement. As of March 31, 1982, 1,041 vouchers had been issued valued at a total of $4.2 million under the MCS component, and 702 vouchers valued at $2.8 million under the ILAP component. A total of 61 hard-to-place workers found employment by means of the vouchers.

One of the major income support programs in Canada today, Unemployment Insurance (UI) is designed to play a key role in providing temporary income support to qualified insured workers between jobs. It is also a major economic stabilizer in regions of high unem-ployment. In 1981, 2,900,000 claimants were paid $4.76 billion in UI benefits.

In the last decade, the objectives and design of the UI program have been continually fine-tuned to reflect changing circumstances. During 1981-82 the demand for Unemployment Insurance benefits increased significantly. This increased the CEC workload to the point that staff found it increasingly difficult to provide timely service. Additional staff has been authorized to improve the speed of service.

Improving Services

The Record of Employment (ROE)

The ROE is a form completed by employers when a worker leaves their employ. It is the key UI document for determining the claimant's eligibility for benefits and the rate and duration of those benefits.

In 1981-82 the Commission introduced an ROE awareness program for employers and Commission staff. The new program is designed to increase the awareness in the employer community of the importance of the ROE. The major aim of the program is to reduce errors in form completion and to therefore help reduce overpayments and underpayments of benefits to UI claimants.

The Inusrance Online System

The Insurance Online system gives Commission officers instant access to data on UI claims. Online computer systems directly link local Canada Employment Centres (CECs) with regional computer centres, through telecommunications facilities. These direct links eliminate many inefficiencies found in older computer systems. Online systems provide direct, controlled access to information in the computer. Most information can be updated directly without intermediaries such as clerks, key-punch operators and the mail. The system can give more accurate and timely status and benefit payment information.

The system is now operating in the Ottawa-Hull area and in the Atlantic provinces. Plans now call for extending the system nationally in the next two years.

Quicker Insurability Rulings to Claimants

Most workers in Canada can insure the earnings from their employment up to a maximum amount which is determined each year by the Canada Employment and Immigration Commission. It is, however, the responsibility of Revenue Canada Taxation to decide whether or not a payment made to an employee is insurable.

Previously, once a decision was made, Revenue Canada Taxation told the Canada Employment Centre, which then informed the claimant. In 1981-82, a new procedure was developed so that claimants could get insurability rulings direct from Revenue Canada Taxation. This procedure will be in effect by mid-1982, and it is anticipated that it will reduce delays in about 20,000 cases referred to Revenue Canada Taxation each year, thereby speeding up service to claimants.

Improving Control of Expenditures

Report on Hirings (ROH)

Report on Hirings is a program in which employers voluntarily give the Commission

computer tapes, computer printouts or manually completed reports on newly-hired employees. The Commission matches this information against the UI Benefit Payment file to quickly detect any failure by claimants to report work and earnings. Claimant failure to report work and earnings contributes significantly to the overpayment of UI benefits.

Some 54,000 employers were recruited to the manual ROH system by the end of the 1981-82 fiscal year. Recruitment of major employers to the automated earnings reporting system is continuing. Some 21 larger employers were participating, eight were in testing and 89 were considering joining the system at year-end.

By March 1982, the ROH system had helped to detect more than 35,000 overpayments, worth $6 million, making it the Commission's most cost effective control program. In addition to detection, the ROH program is also expected to deter UI fraud and abuse significantly and encourage claimants to declare work and earnings. A study was started during the 1981-82 fiscal year to establish a methodology for measuring the deterrent effect of the program. This should be completed by the end of the 1982-83 fiscal year.

Computer Post-Audit Program

This program compares Records of Employment (ROEs) and UI pay records to detect undeclared earnings. During 1981-82 substantial revisions were made to improve the effectiveness and efficiency of the program. Results so far show an increase of 25 per cent in detected overpayments.

Training Program for Investigation and Control Officers

A training program was designed during 1981-82 to improve the effectiveness and professionalism of the Commission's approximately 500 Investigation and Control Officers. The project is enthusiastically supported by regional control organizations and will be implemented nationally during 1982-83.

Quality Control

After careful research and development, procedures were finalized to ensure uniform national standards for control investigations and quick identification of training needs. The quality control procedures will be implemented in 1982-83.

The Social Insurance Number (SIN)

The Commission issued 560,795 new Social Insurance numbers during 1981-82. A total of 241,481 existing records were amended and 162,000 replacement card requests were also processed.

Immigration Levels

The Immigration Act specifies that the Minister report annually to Parliament on the number of immigrants to be admitted during any given time period.

In conformity with this requirement, the fourth Annual Report to Parliament on Immigration Levels (1982) was tabled on November 2, 1981. For the first time the report covered a planning period of three years, announcing levels for 1982 (130,000 to 135,000), for 1983 (134,000 to 144,000) and 1984 (130,000 to 145,000). Under this system, levels for the second and third years are subject to annual review and, when necessary, adjustment; in each subsequent report a third year will be added to the planning period.

The levels announced in the 1982 Report included an annual planned intake of 20,000 to 25,000 selected workers; a 1982 refugee plan to accept 14,000 government-assisted refugees and members of designated classes; an average annual intake of 8,000 to 10,000 entrepreneurs, self-employed persons, retirees, and their dependants, and a moderate increase in family class landings during each of the three years covered by the 1982 Report.

Refugee and Special Humanitarian Programs

The yearly refugee plan, which is part of the Annual Report to Parliament on Immigration Levels, enables Canada to plan its intake of refugees and other humanitarian admissions within the context of predetermined annual immigration levels, as required by the Immigration Act. It specifies the number of refugees or members of designated classes Canada will admit during the calendar year, and the areas of the world from which they will come. Specific allocations are determined through consultations with the Canadian representative of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), the provinces, and private groups devoted to assisting refugees. Only refugees who are assisted by the federal government are included in the plan; refugees sponsored by private groups in Canada are additional. The first annual refugee plan was developed in 1979.

The 1981 Annual Refugee Plan

The 1981 refugee plan pegged the total government intake at 16,000 people, reflecting a shift in emphasis from the previous two years when the Indochinese program dominated. The 1981 targets were: Indochina, 8,000; Eastern Europe, 4,000; Latin America, 1,000; Africa, 200; unspecified areas, 300; and a contingency reserve of 2,500.

The target for Indochina was reduced in 1981, due to successful resettlement programs by concerned countries in 1979 and 1980, and the fact that fewer people from that world area needed resettlement assistance. In selecting the targetted 8,000 Indochinese refugees, Canada sought to concentrate on relatives of those already in this country, as well as those who had special needs owing to social and medical handicaps, which provincial governments were willing to accept for resettlement.

During 1981, Canada increased its target for Eastern Europe by 1,000, in response to appeals for assistance by the principal countries of first asylum in Western

Europe, particularly in Austria, and in Italy.

In Latin America, although the violence was increasing, the principal need of most refugees was assistance to enable local integration. Canada has been continuously involved in that effort. For certain refugees, however, local integration projects do not provide sufficient safety; therefore only those individuals who were in danger, or would not be allowed to remain in their country of first asylum, were extended the opportunity to resettle in Canada. Consequently, the allocation for Latin America was set at a relatively modest figure in comparison to the hundreds of thousands of people affected by unrest in that part of the world.

An important new feature of the 1981 plan was the separate provision for African refugees. Although African nations and the Organization of African Unity (OAU) take the position that African refugees are more likely to benefit from resettlement in Africa than elsewhere, the UNHCR has identified a small number of refugees for whom that solution does not seem ideal. In response to this, Canada indicated its willingness to accept 200 such individuals for resettlement during 1981.

As well as the provision for a small number of refugees from unspecified areas, a larger-than-usual contingency reserve of 2,500 persons was set aside, reflecting the continued uncertainty in many world areas. During the year, 1,200 contingency places were released - 1,000 to Eastern Europe in response to the exodus of Poles into Austria, and an additional 200 to African refugees.

At the end of the 1981 calendar year 14,996 refugees had been granted permanent residence in Canada, of whom 12,057 were government-assisted and 2,939 were sponsored by private groups and relatives.

The 1982 Annual Refugee Plan

The 1982 plan calls for a modest reduction in the overall government-assisted intake of refugees to 14,000, which has been allocated as follows:

Indochina, 4,000; Eastern Europe, 6,000; Central America, 1,000; Middle East, 400; Africa, 500, and other areas, 100. A reserve of 2,000 has been held to meet unforeseen developments.

The 1982 refugee plan reflects the further reduction in the resettlement needs of the Indochinese and the growing population of asylum seekers from Eastern Europe, mainly Poland, that has accumulated in Western Europe and elsewhere.

Other significant features of the 1982 refugee plan are an increase in the African level to 500, and a new allocation of 400 to meet the needs of members of persecuted religious and ethnic minorities in the Middle East.

Foreign Domestics

On November 26, 1981, a new policy for foreign domestic workers was announced. The announcement followed extensive consultations with provincial governments, specialists in the field of immigration, and other concerned agencies and organizations.

The new program allows foreign domestics who have been working here for more than two years to apply for permanent resident status from within the country, provided they have enough skills to become successfully self-established and support themselves and their dependants in Canada. Foreign domestics seeking to enter Canada on employment authorizations will thus be selected on the basis of their personal suitability and demonstrated ability to undertake training or upgrading that will lead to their self-sufficiency.

Those domestics already in Canada when the announcement was made will be given

the same opportunity as new entrants to upgrade their skills, demonstrate their ability to become successfully self-established, and apply for permanent resident status from within the country. Those who have been in the country for more than two years and have acquired enough skills to become self-sufficient without additional training, will be advised that they may submit an application for landing from within Canada.

To better protect foreign domestics against exploitation, employers and their domestics are required to sign an employer-worker agreement ensuring that both parties understand and agree with the duties to be performed. Agreements contain a provision allowing domestics sufficient time off from their duties (a minimum of three hours weekly) to undertake the necessary training. Employers are also required to make a monthly contribution of $20.00 to help cover training costs.

If employers do not meet the terms of the agreement or domestic workers lose their jobs through no fault of their own, domestics will have access to Canada Employment Centre services to locate another employer. In addition, any abuse of the terms of employment by unscrupulous employers will be taken into account if they again apply to hire foreign domestics.

This revised policy meets the essential recommendations of the Report of the Task Force on Immigration Practices and Procedures entitled "Domestic Workers on Employment Authorizations", released in April, 1981.

Entertainers

During the year new measures were developed to protect the career opportunities of Canadian artists and entertainers.

Officers from the Commission in Ottawa were nominated to ensure close consultation and liaison between interested employee and employer groups in the arts and entertainment industries.

Each CEIC regional office was asked to advise all other regions of upcoming local productions by foreign artists that might have implications for other parts of Canada. The regions also requested individuals to be responsible for co-ordinating foreign hiring activities between employers and employee unions or associations in the arts field. These unions and associations, in turn, agreed to name contact persons across Canada to be available for consultation with CEIC regional offices concerning the admission of foreign artists.

In addition, the requirement for validation of job offers of appearances by foreign artists has been extended to include taped dramatic productions for television, or in live dramatic performances to be filmed. This was in addition to the existing requirement for validation of foreigners appearing in cinema productions.

These measures respond to a number of the major recommendations made by the Canadian Council of the Arts in its submission to the Applebaum-Hébert Commission studying the Status of the Arts in Canada. In general, they were well received by representatives of the industry.

Federal-Provincial Initiatives

Provincial interest and involvement in immigration matters continued to mount throughout the year. A formal agreement to assist special needs refugees was signed with the governments of Manitoba and Newfoundland. These agreements consolidate Commission activities in these provinces on behalf of refugees with special needs and set provincial commitments to admit and provide the necessary

follow-up services for a certain number of special needs refugees each year. It is hoped that more provinces will be in a position to sign similar agreements in 1982-83.

Seasonal Agricultural Workers Program

The number of Caribbean and Mexican temporary agricultural workers admitted to Canada in 1981 dropped slightly to 5,800 persons from just over 6,000 in 1980. New memoranda of understanding, which do not substantially modify the operation of the program, were prepared early in 1982 and are being signed with the various nations involved. They will be in effect for an initial period of five years, and will be subject to automatic renewal by mutual agreement.

Socialist Republic of Vietnam

In 1979, following four years of negotiations, the Commission concluded an understanding on family reunification with the Government of Vietnam. Although Vietnam maintained control over the departure of its citizens by the granting of exit visas, it did allow Canadian Immigration Officers to make periodic visits to Ho Chi Minh City to interview persons sponsored by close relatives in Canada. During 1980-81, 599 people arrived in Canada from Vietnam to be reunited with their relatives here. In 1981-82, 1,662 Vietnamese came to Canada under the terms of the family reunification program.

Peoples' Republic of China

An understanding on family reunification reached between Canada and China in 1973 has continued to function very successfully. Although China maintains control over the departure of its citizens, it has been much more liberal in issuing exit permits. During 1980, Shanghai was added to Peking and Canton as centres where Canadian Immigration Officers were authorized to conduct immigration examinations. The number of Chinese residents who were issued visas continued to increase and some 5,400 people were landed in Canada during 1981-82. From 1973 to the close of the 1980-81 fiscal year, approximately 11,700 residents of China joined their families in Canada.

Eastern Europe

During the year, the Commission continued to play an active role, in co-operation with the Department of External Affairs, in programs to reunify families in Canada with close relatives from Eastern Europe.

In response to the growing unrest in Poland, special measures were announced in October, 1981, which included the following: Polish visitors with close relatives in Canada able and willing to provide guarantees of assistance were permitted to apply in Canada for permanent residence; Polish visitors in Canada without relatives here able to assist them were given Minister's Permits to remain in Canada and to work for 12 months pending a review of the situation in Poland. Also, Canadians were encouraged to apply to bring their relatives here from Poland under relaxed selection criteria. By the end of 1981, several thousand people had applied under these programs both in Canada and in Poland.

Latin America

In 1981-82 civil war persisted in El Salvador. Salvadorans outside their country with legitimate fears of persecution were accepted within the provisions of Canada's refugee plan, principally at Mexico City. For the few hundred Salvadorans temporarily in Canada as visitors, special arrangements were announced on March 19, 1981, whereby those with relatives in Canada able and willing to sponsor them were given access to permanent residence. Those without relatives here were issued Minister's Permits to remain and work here for six months pending a review of their cases. Special provisions also allowed close relatives of Canadians, either in or from El Salvador, to apply and be reunited with their families in Canada under

relaxed selection criteria.

Concern for human rights violations in the Southern Cone countries of Argentina, Chile and Uruguay continued in 1981-82 with the selection of convention refugees and members of oppressed minorities. Although the refugee plan allowed for 500 refugees from Latin America, this allocation was only partially filled.

In answer to an appeal for international assistance from the Peruvian Government, Canada accepted 300 of the several thousand Cubans who had occupied Peruvian diplomatic premises in Havana.

Foreign Service Integration

The Foreign Service Liaison Unit was established as the single responsibility centre in the Immigration and Demographic Policy Group for finalizing outstanding issues on the transfer of immigration operations to the Foreign Service, Department of External Affairs. The unit identified and developed the necessary inter-departmental mechanisms to ensure a mutually supportive arrangement for effective delivery of the Commission's immigration program abroad.

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Schedule of Benefits
for the year ended December 31, 1981

	1981		1980	
	Total Benefits	Government's Share of Benefits	Total Benefits	Government's Share of Benefits
	(in thousands of dollars)			
Initial	$ 2,996,209	$ 1,079	$ 2,777,847	$ 152,447
Extended duration of employment and national unemployment rate	313,888	44	283,097	13,535
Extended regional unemployment rate	907,871	907,871	791,829	791,769
Maternity	268,578	-	232,602	-
Sickness	162,409	-	153,313	-
Special severance	16,127	-	13,846	-
	4,665,082	908,994	4,252,534	957,751
Fishing	92,308	82,495	79,462	72,598
	$ 4,757,390	$ 991,489	$ 4,331,996	$ 1,030,349

Because of the large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service, internal control procedures are selective rather than universal in application and the Commission relies mainly on the verification of claims after claimants have begun to receive benefits. Therefore, it is possible that overpayments and underpayments of benefits could be made.

Since 1979, the Commission has implemented and expanded the application of new systems and other procedures to improve its internal control and decision-making process in respect of benefit payments. In 1981, to evaluate these changes, the Office of the Auditor General conducted a study using statistical sampling, comparable to that carried out in 1978, of benefits paid during the year.

The results of the current study established that overpayments and underpayments of benefits not previously identified by the Commission still exist but to a lesser extent than in 1978. Also the study indicated that overpayments are estimated at $178 million ($290 million in 1978) and underpayments are estimated at $57 million ($67 million in 1978). Furthermore, the Commission did not adhere, in a significant number of instances, to all its administrative procedures in processing continuing benefit payments and part of the amounts so paid could represent further overpayments and underpayments.

6. Government's share of benefits

In 1981, following changes made in 1980, the Government's share of benefits for initial, extended duration of employment and extended national unemployment rate represents final adjustments relating to 1980 only.

The benefits for the extended regional unemployment rate and the fishing benefits are the sole responsibility of the Government.

The Government's share of fishing benefits represents the benefits paid minus the fishing premiums which are collected for the Government of Canada.

(e) Administration expenses

The costs of administration of the Act are determined by Regulation and are charged to the Account by the Commission.

(f) Government's share of benefits

The Government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

	1981	1980
	(in thousands of dollars)	
Benefit overpayments and penalties receivable	$ 54,329	$ 51,789
Less: allowance for doubtful accounts	31,968	30,769
	22,361	21,020
Benefit repayments under Section 142 of the Act	34,950	30,400
	$ 57,311	$ 51,420

Bad debts expense includes $3.3 million (1980 - $2.7 million) of uncollectable overpayments and penalties written off under authority of Section 60(2) of the Unemployment Insurance Regulations.

4. Due from (to) Canada

	1981	1980
	(in thousands of dollars)	
Government's share of benefits	$ 58,909	$ (27,165)
Premiums from employers and employees	14,417	7,857
Interest on the deposit with the Receiver General for Canada	6,064	2,811
Administration expenses	(28,575)	(6,919)
Other	(511)	784
	$ 50,304	$ (22,632)

5. Overpayments and underpayments of benefits

The Commission is responsible for exercising the control necessary to ensure the initial and continuing eligibility of approximately 2.4 million individual claimants to whom benefits were paid in 1981, while providing prompt and efficient service to those who are entitled to receive benefits under the Act.

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Notes to Financial Statements
December 31, 1981

1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental Crown corporation under the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act, 1971 as amended. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial operations relating to this objective are reported through the Account.

In the accounts of Canada, an account (Unemployment Insurance Account) was established by Section 131 of the Act. All amounts received under the Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this account. Benefits and administration expenses are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this account.

2. Accounting policies

(a) Premiums from employers and employees

Under Part IV of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees. These premiums are recorded based on the estimate for the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

(b) Interest

Interest earned on the deposit with the Receiver General for Canada is reduced by the interest charged on any advances made by the Government of Canada to the Account, and is recorded on an accrual basis.

(c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 47 of the Act, are recorded on an accrual basis.

(d) Benefits

Benefits represent warrants issued during the year less benefit overpayments identified by the Commission during the year and benefit repayments under Section 142 of the Act.

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

Statement of Revenues and Expenses
for the year ended December 31, 1981

	1981	1980
	(in thousands of dollars)	
Revenues		
Premiums from employers and employees	$ 4,716,417	$ 3,124,858
Interest on the deposit with the Receiver General for Canada	26,447	12,009
Penalties	4,092	3,706
	4,746,956	3,140,573
Expenses		
Benefits (Note 5 and Schedule)	4,757,390	4,331,996
Administration	639,449	489,506
Bad debts (Note 3)	4,483	4,960
	5,401,322	4,826,462
Excess of expenses over revenues before Government's share of benefits	654,366	1,685,889
Government's share of benefits (Note 6 and Schedule)	991,489	1,030,349
Excess of revenues over expenses (expenses over revenues) for the year	$ 337,123	$ (655,540)

UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT
(Established under the Unemployment Insurance Act, 1971)

Balance Sheet
as at December 31, 1981

ASSETS

	1981 (in thousands of dollars)	1980 (in thousands of dollars)
Deposit with the Receiver General for Canada	$ 449,061	$ 191,478
Due from claimants (Note 3)	57,311	51,420
Due from Canada (Note 4)	50,304	-
	$ 556,676	$ 242,898

LIABILITIES

	1981 (in thousands of dollars)	1980 (in thousands of dollars)
Unredeemed warrants	$ 191,898	$ 199,195
Source deductions payable	33,506	26,922
Due to Canada (Note 4)	-	22,632
	225,404	248,749
SURPLUS (DEFICIT)		
Balance at beginning of the year	(5,851)	649,689
Excess of revenues over expenses (expenses over revenues) for the year	337,123	(655,540)
Balance at end of the year	331,272	(5,851)
	$ 556,676	$ 242,898

Approved by the Commission:

Executive Director
Finance and Administration

Chairman

REFUGEE STATUS ADVISORY COMMITTEE

On November 18, 1981 the Minister released a Task Force report on the refugee status determination process which recommended a variety of changes in practices and procedures. The report announced plans for a national symposium on the protection of refugees in Canada, to promote discussion on refugee issues, and to consider the Task Force recommendation for changes in the determination process. At the symposium, held at the University of Toronto on February 20 and 21, 1982, the Minister announced new guidelines with respect to application of the refugee definition and assessment of credibility.

At the national symposium the Minister also announced that immediate action would be taken on amending the composition, structure and operational procedures of the Refugee Status Advisory Committee (RSAC), including the following:

- The RSAC will be independent of the Canada Employment and Immigration Commission and will report, through its Chairman, directly to the Minister.
- The number of "private members" appointed from the general public to the RSAC will be increased from seven to ten.
- Employment and Immigration (CEIC) and External Affairs (DEA) officers serving on the Committee will be appointed by the Minister and will be required to serve full-time, being free of departmental responsibilities during their terms of appointment.
- The number of RSAC panels, which sit weekly to consider claims to refugee status, will be increased from four to five.
- The size of the supporting secretariat to the RSAC will be substantially increased and the level of its positions will be sufficient to both attract and retain qualified staff. In particular, the research capability of the Committee will be enhanced.

Statistics

In 1981 the Refugee Status Advisory Committee (RSAC) prepared recommendations for the Minister on a total of 2,080 claims; 19.6 per cent of Ministerial decisions on the claims were positive. India was the major source country, representing 400 of the claims on which decisions were reached. Chile was second, with Ministerial decisions reached on 274 claims.

During the year the Committee received more than 2,500 claims, an increase of 72 per cent over 1980.

Enforcement Activities

The Commission's enforcement role includes carrying out the necessary control measures that apply to visitors, students, temporary workers, immigrants and returning residents. An important objective of the enforcement program is to prevent immigrants or visitors whose presence in Canada may endanger the public health or welfare of Canadians or threaten national security, from gaining entry to, or staying in, Canada. Activities to support this objective include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, appeal and litigation procedures.

Enforcement activity at ports of entry in 1981-82 included 2.3 million examinations of persons seeking admission, and over 16,000 reports on persons suspected of being members of inadmissible classes. During the same period, about 74,000 immigration investigations were carried out inland and 14,978 persons were reported for failure to comply with the visitor provisions of the Act. Of these, the majority of cases, over 10,000, involved persons who had overstayed their visit and/or worked in Canada without authorization.

A Cabinet decision concerning enforcement resulted in the removal of India from the countries on Canada's visitor visa exemption list. On October 15, 1981, Indian nationals joined residents of some 95 other countries whose subjects require visas to visit Canada. The visa requirement was put into place to protect the integrity of immigration law, particularly the refugee determination process. Prior to the imposition of the requirement, over 1,500 nationals of India had claimed refugee status causing an 18-month backlog in the refugee determination system; none of the persons whose cases had been heard were found to be refugees.

The imposition of a visa requirement has proven to be a fair and effective way of handling visitor traffic from countries whose nationals have tended to abuse Canada's immigration laws. Since 1977, the visitor visa requirement has been extended to 11 other countries.

A Task Force report on the exploitation of potential immigrants by unscrupulous consultants was published in 1980. Measures were subsequently taken to alert ethnic groups in Canada about fraudulent consultant activities.

Adjudicators in 16 centres across Canada hear immigration inquiries involving people who have been refused entry or asked to leave Canada because their presence here is considered to be contrary to the Immigration Act and Regulations.

In 1981-82, adjudicators concluded 7,687 inquiries, resulting in the issuance of 5,191 deportation orders, departure notices and exclusion orders. Of the remaining inquiries, the persons concerned were either allowed to enter or remain in Canada, or their inquiries were terminated for a variety of other reasons.

In addition, there were 5,368 inquiries in progress on March 31, 1982. Of these, 5,028 were inquiries adjourned pending determination of claims to refugee status. Adjudicators held 5,927 release hearings to review why individuals were being held in immigration detention - a 200 per cent increase from 1980-81. This increase was partially due to a marked rise in the number of long-term detentions and the fact that cases must be reviewed at least once a week. The increase in long-term detentions was, in part, attributable to the greater number of inquiry subjects who claimed refugee status, which rose to 3,726, an increase of 53 per cent over the previous year.

During the fiscal year, 185 adjudication decisions were appealed to the Federal Court; of these the court dismissed 59 applications, withdrew 25, and allowed seven.

SETTLEMENT

Throughout the year, the Commission continued to assist recently-arrived immigrants and refugees to adapt to the economic, social and cultural life of Canada. Settlement assistance was provided through a variety of programs delivered by Commission offices across Canada, in co-operation with other federal departments, other levels of government and the private sector.

Under the Transportation Loans Program, 7,817 loans totalling $9,471,495 were issued to immigrants and refugees to pay the cost of their transportation to Canada. Although loans to refugees were interest-free, the interest rate for other immigrants was 12 7/8 per cent to December 31, 1981 and 15 per cent effective January 1, 1982. Loan recoveries totalled $7,002,236 for the year.

The Adjustment Assistance Program provided financial assistance to indigent newcomers for the basic needs of life (food, clothing and shelter) and household needs (furniture, appliances, etc.). This fund also paid the transportation costs of handicapped refugees to Canada. Total expenditures under this program were $20,298,472.

Under the Immigrant Settlement and Adaptation Program, 135 voluntary organizations across Canada entered into contracts with the Commission, at a total cost of $2,513,996 to provide direct settlement services to immigrants. These services included reception, information, interpretation, orientation and counselling. A major review of this program, conducted in 1980-81, resulted in the implementation of a number of administrative improvements in 1981-82.

Over the course of the year, 344 special needs refugees were admitted to Canada and provided with settlement assistance: 10 under the Handicapped Refugee Program; 176 under the Tubercular Refugee Program; 97 under the Joint Assistance Program; and 61 under the Unaccompanied Minors Program. In addition, the two federal-provincial agreements concluded with the provinces of Manitoba and Newfoundland will provide for the admission and settlement of special needs refugees.

In July, 1981, the Minister of Employment and Immigration, on behalf of the Commission, the Secretary of State and the Minister of State for Multiculturalism, established a joint CEIC-Secretary of State Task Force to review federal immigrant settlement and integration policies and programs, with particular emphasis on immigrant language training. The Task Force Report was completed in December.

Four components within the Canada Employment and Immigration Commission and two in the Department of Employment and Immigration provide support services to the continuing work of the Commission. Finance and Administration, National Systems and Services, Personnel and the Executive Secretariat are part of the Commission while Strategic Policy and Planning and Public Affairs comprise the Department.

Finance

The survey of management practices and controls (IMPAC) that resulted in the development of a work plan within the Commission in 1979-80 was successfully carried out and on December 30, 1981, the Comptroller General's office confirmed its completion.

A successor to IMPAC, a Management Improvement Future Plan, is being coordinated by Financial Services. The plan covers the remaining areas of concern identified in IMPAC - improved administration of the UI program and new initiatives.

A need for faster and more summarized information on the organization profile is being met by the development of electronic media to which national and regional executives can gain simultaneous access for analysis and discussion. A pilot project has been completed successfully and plans are being made to extend its capabilities to all regions.

Telecommunications Services

Two major studies were initiated in the fiscal year. One, conducted with National Systems and Services, seeks to determine the feasibility of converting existing message movement traffic to an on-line system. Estimated economies of several hundred thousand dollars a year appear to be a possibility. The second study is aimed at evaluating the benefits of leasing or buying telecommunications equipment.

An improved management control system of telecommunications expenditures was developed. It permits the provision of improved services without additional cost, and knowledge of the source, location and control of expenditures.

Satellite Technology

The Commission is participating with the Department of Communications, Environment Canada and CNCP Telecommunications in the development of a test program of voice, facsimile and teleconferencing transmissions using the ANIK-B satellite.

Recorded Information Management

An inventory of 75 million papers was undertaken in preparing for the implementation of Bill C-43, Access to Information /Privacy. A major contribution was made to the compilation of the EIC Register of Records/Classes of Records.

Materiel Management

Development of an automated information system had proceeded close to implementation by the end of the fiscal year. The procurement system captures and displays data on contractual activities and will provide a response for all related operations.

Facilities Management

Studies of 120 small Canada Employment Centres were initiated with a view to improving access for the handicapped. A total of 929 building signs were ordered

for some 500 buildings and 7,485 signs were procured to identify federal project sites. This activity is in response to the Cabinet-directed Federal Identity Program.

Office of the Future

Standardization of equipment and services for the introduction of communicating text processing capability within the Commission and the respective merits of leasing or purchasing equipment in the context of the "Office of the Future" were the subjects of two studies.

Personnel

The primary responsibility of the Personnel Division is to assist the Commission and Department in acquiring and maintaining a competent work force. The Personnel Division's services include hiring, training, counselling, payment of employees, advice on labour relations, bilingualism and programs for women, Native people and handicapped persons. In 1981-82 labour relations were influenced by the election of a new more aggressive national executive of the Canada Employment and Immigration Union. In response, the Commission placed increased emphasis on the labour/management consultation process as well as allocating a higher priority to labour relations training both for managers and supervisors.

Increases were achieved in the employment of women, Native people and physically handicapped persons. Further progress was also made in the Public Service Affirmative Action project, including the completion of several major studies to pinpoint the underlying problems which must be addressed.

The CEIC's Official Languages Program concentrated on the implementation of the government's new initiatives which have all been successfully realized.

During 1981-82 the Staffing Directorate concentrated its efforts on completing a post-integration area of competition policy, a policy on acting appointments, policy changes on extensions of employment beyond age 65, and reference checking. Also, considerable work was devoted to the development of an inventory of Partially Assessed Candidates and on testing activities.

In keeping with the Government's emphasis on improving the quality of management within the Public Service, development was started on a comprehensive management training and development strategy as well as work on a number of individual management and supervisory training initiatives.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat is essentially a service organization whose principal functions are to facilitate and support the collective work of the Commission's senior management and to co-ordinate a range of corporate-wide activities. The mandate of the Executive Secretariat encompasses Executive Secretariat Services, Corporate Planning, Intergovernmental Affairs and External Liaison, Privacy and Human Rights, Emergency Planning, Security Policy Analysis, Quality of Service, Project Co-ordination, Actuarial Services and Legal Services.

The Executive Secretariat Services provided support services to the four-person Commission and the other corporate decision-making bodies established to deal with major policy and program matters. In relation to Corporate Planning, the Executive Secretariat, in conjunction with Financial Services and Strategic Policy and Planning incorporated and oversaw the introduction of further central agency requirements within the CEIC's overall planning process.

Inter-governmental Affairs and External Liaison continued to coordinate the Commission's dealings with other departments, other governments and special groups. Highlights this year included the planning and implementation of the release

of Task Force Reports ("Unemployment Insurance in the 1980s" and "Labour Market Development in the 1980s") to provincial governments, members of the Senate and House of Commons, special interest groups and other federal departments; the co-ordination of of all briefings and organization of two multilateral federal-provincial conferences at the ministerial level - one in September, 1981, to consult on the Task Force Reports, the second in January, 1982, to consult on the proposed new National Training Program; the planning and organization of Canada's participation in the ministerial-level meeting of the Organization for the Economic Co-operation and Development (OECD) Manpower and Social Affairs Committee.

The Human Rights Directorate supported the CEIC in ensuring that the requirements of the Canadian Human Rights Act were met in the carrying out of its mandate, ensuring that all dealings with the public and with its own employees were free of discrimination. This was done through staff training, policy, program and procedure review, complaints resolution and provision of management information.

To ensure that the Commission's policies, programs and procedures themselves comply in spirit and in fact with the requirements of the Canadian Human Rights Act, the Directorate began an intensive review of those in place now, and those proposed for the future.

The Human Rights Directorate continued as the liaison with the Canadian Human Rights Commission (CHRC) in their system-wide review of employment-related services of Employment and Immigration Canada. Activities in 1981-82 included the co-ordination of CHRC visits to a cross-section of Canada Employment Centres and the distribution of a CHRC questionnaire to a sample of 500 employment counsellors.

A major aspect of the advisory role is the Directorate's responsibility for the co-ordination of the handling of CHRC complaints lodged against Employment and Immigration Canada. During 1981-82, the CEIC was served with 30 complaints by the CHRC.

Activities of the Emergency Planning Division continued to be developmental in nature, especially where they concerned the role of the National Emergency Agency - Manpower assigned to the Minister through Emergency Planning Order, P.C. 1981-1305. A study was undertaken to clarify the new parameters and to identify, within a planning framework, the issues to be addressed and the strategy for implementation.

Two training seminars in Emergency Planning were conducted for officers at national, regional and local levels.

In response to government-wide initiatives in the area of security and to an increased need for policy and analysis of security matters, a distinct organizational unit was established during the year to focus on this topic.

Cabinet's priority decision to improve access by Canadians to the government, and the quality of service delivered by the government, continued to strengthen during the year. Working closely with the Department of Supply and Services' Task Force on Service to the Public, Employment and Immigration Canada's Quality of Service group helped shape the "Qualiserv" program developed by the Task Force. By the end of the year, two CEIC Task Force pilot initiatives were launched: the Public Help Centre in Winnipeg and the Manitoba Region "Qualiserv" Program.

With the tabling of Bill C-43, the Access to Information and the Privacy Acts, an Employment and Immigration Canada Implementation Group undertook the planning for the Bill's expected passage. The group completed its four objectives: an inventory of all Employment and Immigration Canada records holdings; the creation of a register of programs and services; the development of operational and administrative systems for implementing the Acts, and the preparation of policy bases for administering the Acts.

In April, 1981, a national training workshop of all Employment and Immigration Canada Privacy and Access Administrators was convened to sensitize employees nationally on the impact of these statutes on daily operations. The administration within EIC of Privacy Legislation, Part IV of the Canadian Human Rights Act, was handled through the secondment of all NHQ Privacy officers to the Implementation Group. The Group successfully implemented a model agreement for the exchange of statistical data with other governments and is working towards models for the exchange of personal data for administrative uses with other levels of government.

There was a significant increase in public requests for access to personal information - requests totalled 1,600, almost double the number (900) received by the same time last year.

Internal Audit

An independent Internal Audit Group reporting directly to the Chairman/Vice-Chairman provides comprehensive audit coverage of the Commission's operations. The long-range plan of cyclical audits of selected national programs and systems, and examinations of Canada Employment Centres and Canada Immigration Centres continued in 1981-82.

The Commission Audit Committee held meetings, attended by representatives of both the Auditor General and the Comptroller General, to make recommendations on audit policy, review audit results, and advise on the need for any follow-up action.

Strategic Policy and Planning

During 1981-82 the Department undertook a variety of studies in the areas of research, policy analysis, and human resource development, planning and management. Particular emphasis was given to the dynamics of the labour market using departmental administrative data in order to gain a better understanding of the movements of people into and out of the labour force. Activities relating to labour market included: the completion and publication of regional occupational demand projections to 1985; developmental work on a new Forward Occupational Imbalance Listing based on an analysis of the Commission's administrative data; the future demand and supply of engineering technicians and technologists; and youth seasonal unemployment.

Immigration-related research included analysis of the labour market and demographic implications of immigration incorporated into the 1982 Annual Report to Parliament on Immigration. Work continued on the collection and analysis of data on Indo-Chinese immigrants.

The Commission collaborated with Statistics Canada to conduct a supplementary survey to the January 1982 Labour Force Survey focussed on part-time employment. Research was commenced on the development of an innovative approach to facilitate the employment of Native persons in Western Canada with a view to providing greater opportunities to develop new and varied skills.

In support of the Unemployment Insurance Task Force, work continued on the design of a new policy formula which would provide for the indexing of maximum insurable earnings, plus other areas of concern presented either by the Task Force or the resulting consultations with the provinces, labour and the private sector. Work was also carried out on estimating the impact of recommendations resulting from the Task Force Study and the consultation process. Major reports prepared during the fiscal year related to the question of income protection for self-employed fishermen/women and to the question of insurance in the case of sickness. Other specific studies were undertaken including an examination of the socio-economic factors underlying variations in the duration of unemploy-ment, and an analysis of the Maternity Benefit Program.

A number of evaluations were carried out during the year in accordance with the five-year evaluation plan and the results of these were incorporated in the report of the Labour Market Development Task Force resulting in the development of new Commission policy initiatives.

Public Affairs

The Public Affairs Division carries out the promotion, information, media relations, publishing and advertising functions of the Commission/Department. In addition to staff at headquarters, Public Affairs offices are maintained at each of the ten regional headquarters.

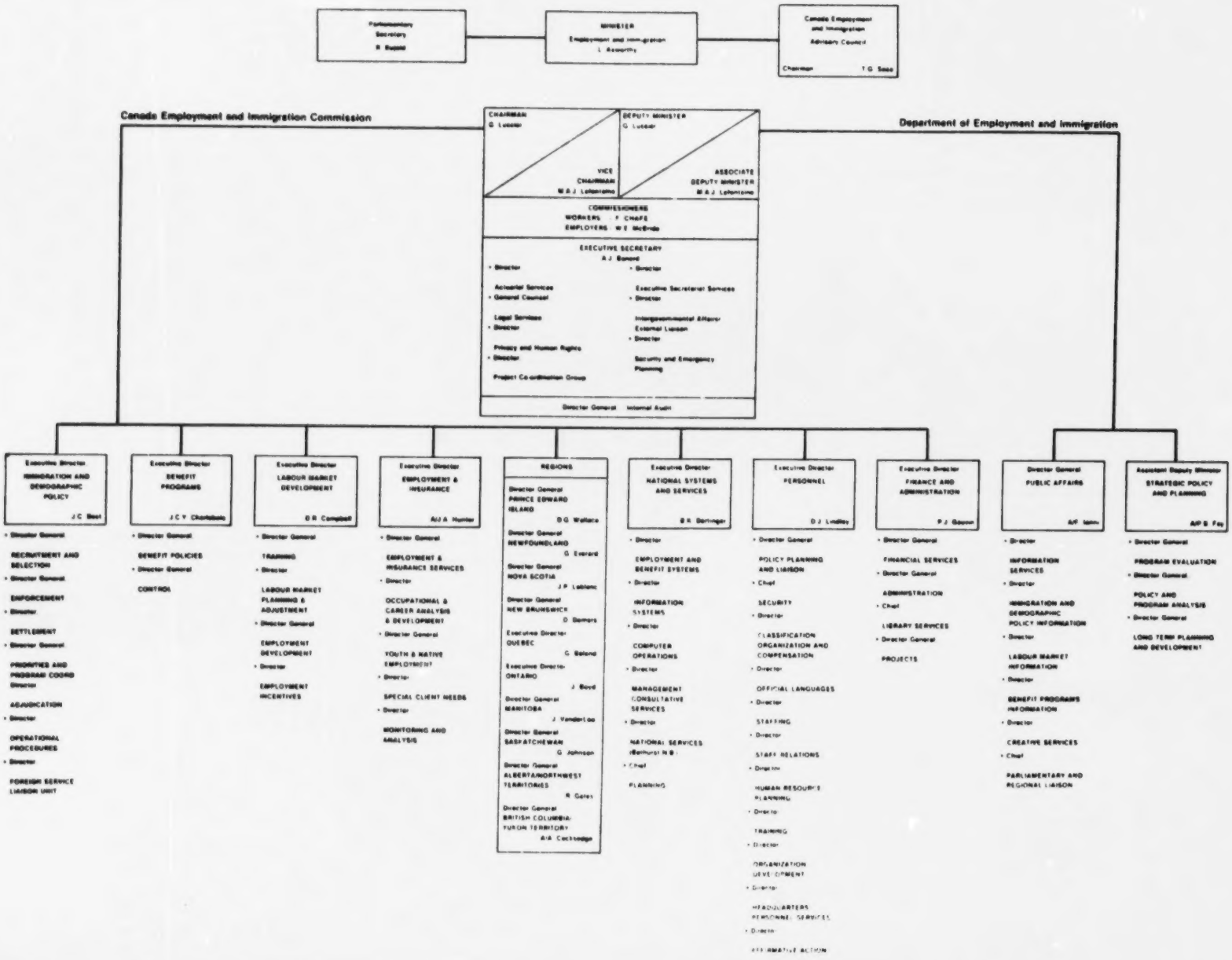
In 1981-82, Public Affairs in cooperation with the Commission of Workers, developed and produced a quarterly tabloid publication, "The Worker", which is distributed to some 25,000 members of the Canadian Labour Congress. Copies of the publication are also available at Canada Employment Centres across Canada.

In the fiscal year, 12 editions of the staff publication "Panorama" were produced in both official languages and distributed to the Commission's more than 25,000 employees.

Public Affairs is the communications branch of the Commission and as such researches, writes and publishes the communications resource material. In fiscal 1981-82, 25 Ministerial speeches were produced. In total 211 pamphlets, brochures and fact sheets were prepared and published for the programs of the

Commission. In addition, a total of 210 slide-tape, videotape, film and photographic presentations were scripted and produced. Under the exhibit program 25 exhibits and displays were developed for use in all regions. All officers dealt with information requests from the media and general public on a daily basis.

Advertising in support of programs and departmental objectives is a contributing factor in realizing the communication's mandate of the Commission. In 1981-82, three major campaigns were conducted by Public Affairs under an umbrella corporate campaign. These supported employment initiatives on behalf of youth (Summer Canada), Native Canadians and women. Canada Community Development Projects, Student Summer Employment Program, Critical Trade Skills Training and Unemployment Insurance issues were also supported by advertising campaigns.


Parliamentary Secretary
R Regan
MINISTER
Employment and Immigration
L Axworthy
Canada Employment and Immigration Advisory Council
Chairman T G Sloan
Canada Employment and Immigration Commission
CHAIRMAN
G Lussier
VICE CHAIRMAN
W A J Lafontaine
DEPUTY MINISTER
G Lussier
ASSOCIATE DEPUTY MINISTER
W A J Lafontaine
COMMISSIONERS
WORKERS F CHAFE
EMPLOYERS W E McBride
EXECUTIVE SECRETARY
A J Savard
• Director
Actuarial Services
• General Counsel
Legal Services
• Director
Privacy and Human Rights
• Director
Project Co-ordination Group
• Director
Executive Secretariat Services
• Director
Intergovernmental Affairs/ External Liaison
• Director
Security and Emergency Planning
Director General Internal Audit
Department of Employment and Immigration
Executive Director
IMMIGRATION AND DEMOGRAPHIC POLICY
J C Best
• Director General
RECRUITMENT AND SELECTION
• Director General
ENFORCEMENT
• Director
SETTLEMENT
• Director General
PRIORITIES AND PROGRAM CO-ORD
Director
ADJUDICATION
• Director
OPERATIONAL PROCEDURES
• Director
FOREIGN SERVICE LIAISON UNIT
Executive Director
BENEFIT PROGRAMS
J C V Charbonneau
• Director General
BENEFIT POLICIES
• Director General
CONTROL
Executive Director
LABOUR MARKET DEVELOPMENT
D R Campbell
• Director General
TRAINING
• Director
LABOUR MARKET PLANNING & ADJUSTMENT
• Director General
EMPLOYMENT DEVELOPMENT
• Director
EMPLOYMENT INCENTIVES
Executive Director
EMPLOYMENT & INSURANCE
A(J) A Hunter
• Director General
EMPLOYMENT & INSURANCE SERVICES
• Director
OCCUPATIONAL & CAREER ANALYSIS & DEVELOPMENT
• Director General
YOUTH & NATIVE EMPLOYMENT
• Director
SPECIAL CLIENT NEEDS
• Director
MONITORING AND ANALYSIS
REGIONS
Director General PRINCE EDWARD ISLAND D G Wallace
Director General NEWFOUNDLAND G Everard
Director General NOVA SCOTIA J P Leblanc
Director General NEW BRUNSWICK D Somers
Executive Director QUEBEC G Beland
Executive Director ONTARIO J Boyd
Director General MANITOBA J Vanderlee
Director General SASKATCHEWAN G Johnson
Director General ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES R Gates
Director General BRITISH COLUMBIA/ YUKON TERRITORY A/A Cavkoolgo
Executive Director
NATIONAL SYSTEMS AND SERVICES
B R Dorringer
• Director
EMPLOYMENT AND BENEFIT SYSTEMS
• Director
INFORMATION SYSTEMS
• Director
COMPUTER OPERATIONS
• Director
MANAGEMENT CONSULTATIVE SERVICES
• Director
NATIONAL SERVICES (Bathurst N B)
• Chief
PLANNING
Executive Director
PERSONNEL
D J Lindley
• Director General
POLICY PLANNING AND LIAISON
• Chief
SECURITY
• Director
CLASSIFICATION ORGANIZATION AND COMPENSATION
• Director
OFFICIAL LANGUAGES
• Director
STAFFING
• Director
STAFF RELATIONS
• Director
HUMAN RESOURCE PLANNING
• Director
TRAINING
• Director
ORGANIZATION DEVELOPMENT
• Director
HEADQUARTERS PERSONNEL SERVICES
• Director
AFFIRMATIVE ACTION
Executive Director
FINANCE AND ADMINISTRATION
P J Gauvin
• Director General
FINANCIAL SERVICES
• Director General
ADMINISTRATION
• Chief
LIBRARY SERVICES
• Director General
PROJECTS
Director General
PUBLIC AFFAIRS
A/F Iohn
• Director
INFORMATION SERVICES
• Director
IMMIGRATION AND DEMOGRAPHIC POLICY INFORMATION
• Director
LABOUR MARKET INFORMATION
• Director
BENEFIT PROGRAMS INFORMATION
• Director
CREATIVE SERVICES
• Chief
PARLIAMENTARY AND REGIONAL LIAISON
Assistant Deputy Minister
STRATEGIC POLICY AND PLANNING
A/P S Fay
• Director General
PROGRAM EVALUATION
• Director General
POLICY AND PROGRAM ANALYSIS
• Director General
LONG TERM PLANNING AND DEVELOPMENT

Appendix 2

Canada Manpower Mobility Program
Activity and Expenditures
As at March 31, 1982

Province	Relocation		Exploratory		Special Travel		Temporary Employment		Student Mobility		Seasonal Agriculture		Contingency Return		Total	Total
	No.	$	No.	$	No.	$	No.	$	No.	$	No.	$	No.	$	No.	$
NFLD.	1,143	2,530,603	387	164,676	304	10,311	569	176,664	11	3,590	79	17,447	1	2,100	2,494	2,905,391
N.S.	424	537,475	356	162,037	323	12,617	186	85,088	57	20,618	711	32,194	1	1,142	2,058	851,171
N.B.	529	595,779	244	105,639	65	5,113	265	86,580	25	8,215	528	76,436	3	804	1,659	878,566
P.E.I.	80	116,073	62	35,100	3	234	5	2,110	—	—	166	7,053	—	—	316	160,570
QUE.	1,670	856,764	1,902	466,234	76	3,002	368	76,788	106	22,628	5,356	629,498	10	1,081	9,488	2,055,995
ONT.	1,947	1,617,570	1,396	473,598	254	14,126	370	70,979	173	41,235	8,938	695,962	50	17,828	13,128	2,931,298
MAN.	200	162,326	341	106,868	64	5,655	11	2,205	2	59	4,243	47,061	22	42,019	4,883	366,193
SASK.	133	70,474	144	36,931	12	573	1	360	—	—	3	145	4	1,650	297	110,133
ALTA. & N.W.T.	79	40,826	86	26,364	19	2,245	28	1,686	—	—	10	800	25	7,789	247	79,710
B.C. & Y.T.	644	303,584	385	94,706	19	3,261	8	1,766	20	3,304	1	113	11	5,674	1,088	412,408
TOTAL	6,849	6,831,474	5,303	1,672,153	1,139	57,137	1,811	504,226	394	99,649	20,035	1,506,709	127	80,087	35,658	10,751,435

Appendix 3

Canada Manpower Training Program
Institutional and Industrial Expenditures
1981 - 1982

Provinces and Territories	Federal Payments						
	Institutional Training				Industrial Training Costs $	Critical Trade Skills Training Costs $	Total Training Costs $
	Purchases $	Allowances $	Unemployment Insurance $	Total $			
Newfoundland	16,332,736	4,313,787	6,625,000	27,271,523	2,691,515	168,317	30,131,355
Prince Edward Island	4,119,000	906,405	1,624,000	6,649,405	1,179,927	46,606	7,875,938
Nova Scotia	16,656,660	5,400,449	6,624,000	28,681,109	5,652,868	525,002	34,858,979
New Brunswick	14,934,494	3,965,886	7,007,000	25,907,380	4,930,008	310,518	31,147,906
Quebec	132,375,383	25,977,702	40,254,000	198,607,085	25,740,420	4,484,177	228,831,682
Ontario	122,017,698	33,655,998	52,226,000	207,899,696	36,915,805	13,317,042	258,132,543
Manitoba	16,533,465	3,965,775	8,849,000	29,348,240	5,647,833	2,012,905	37,008,978
Saskatchewan	14,439,242	3,571,844	4,561,000	22,572,086	4,783,513	3,539,741	30,895,340
Alberta	35,478,963	10,797,568	21,262,000	67,538,531	8,802,161	684,211	77,024,903
Northwest Territories	2,082,450	689,418	302,000	3,073,868	938,178	53,600	4,065,646
British Columbia	43,427,927	12,059,215	16,663,000	72,150,142	13,072,407	1,439,313	86,661,862
Yukon	1,532,520	359,646	542,000	2,434,166	596,752	159,730	3,190,648
Canada	419,930,538	105,663,693	166,539,000	692,133,231	110,951,387	26,741,162	829,825,780

Appendix 4

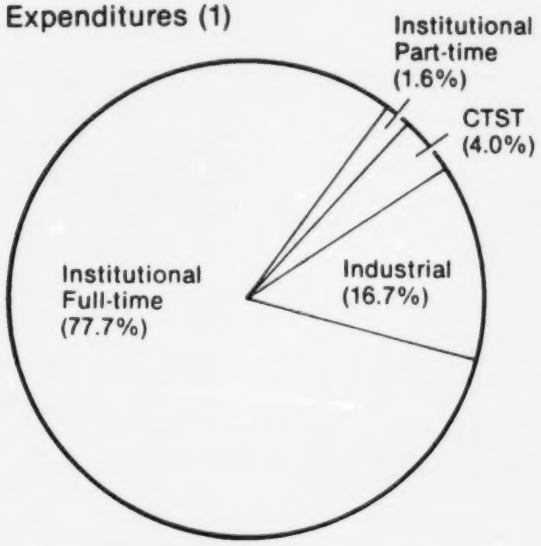
Canada Manpower Training Program
Number of Trainees Started
1981-82

Provinces and Territories	FULL-TIME PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS												
	Skill Training	Language Training	Basic Training for Skill Development	Job Readiness Training	Work Adjustment Training	Occupational Orientation Training	Apprentice Training	Total Full-time Training	Institutional Part-time Training	Total Institutional Training	Industrial Training	Critical Trade Skills Training	Grand Total
NFLD.	3,585	79	682	229	—	236	1,159	5,970	3,879	9,849	1,978	19	11,846
P.E.I.	671	13	248	137	94	47	210	1,420	115	1,535	843	12	2,390
N.S.	4,341	115	1,182	365	—	264	2,448	8,715	716	9,431	4,034	112	13,577
N.B.	3,371	66	852	262	—	208	2,219	6,978	298	7,276	4,008	44	11,328
QUE.	16,475	2,526	7,402	1,288	—	—	421	28,112	44,154	72,266	13,088	841	86,195
ONT.	19,054	4,682	6,179	2,876	912	1,725	14,714	50,142	6,885	57,027	19,323	3,361	79,711
MAN.	2,885	312	840	154	22	191	2,496	6,900	381	7,281	5,010	319	12,610
SASK.	941	360	741	316	15	113	2,490	4,976	58	5,034	2,120	476	7,630
ALTA.	2,079	891	1,018	540	37	65	20,285	24,915	85	25,000	4,656	113	29,769
N.W.T.	195	—	71	88	—	—	420	774	—	774	625	8	1,407
B.C.	5,828	1,746	1,800	546	—	44	13,469	23,433	261	23,694	11,511	168	35,373
Y.T.	207	—	76	—	—	9	18	310	17	327	550	13	890
CANADA	59,632	10,790	21,091	6,801	1,080	2,902	60,349	162,645	56,849	219,494	67,746	5,486	292,726

Appendix 5

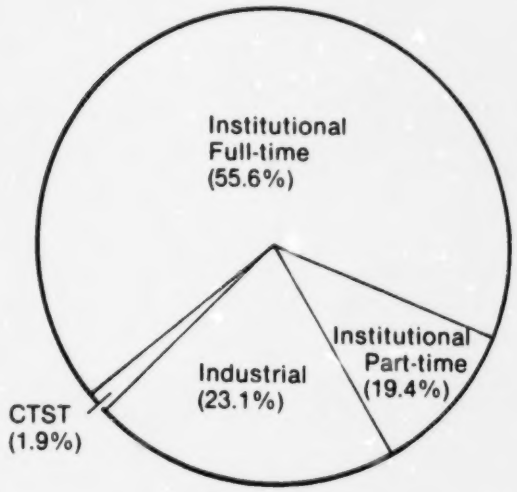
Canada Manpower Training Program
Expenditures and Trainees Started
1981 - 82

Expenditures (1)



(1) Total: $663,286,780
(Excludes U.I. (Sec. 39))

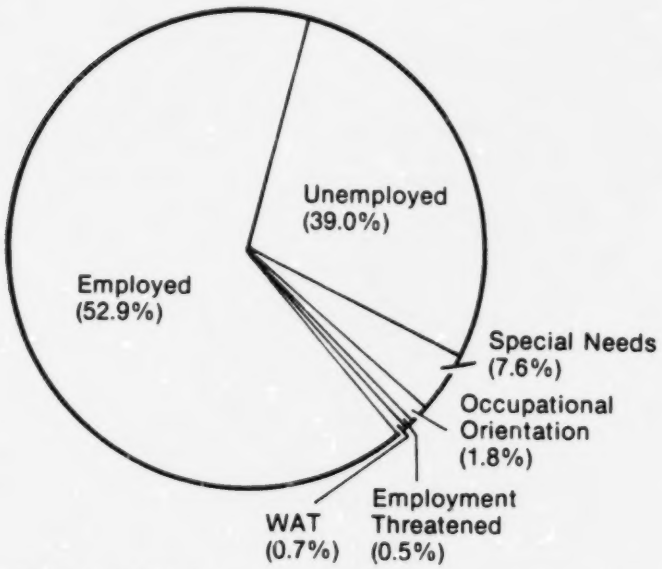
Trainees Started (2)



(2) Total: 292,726

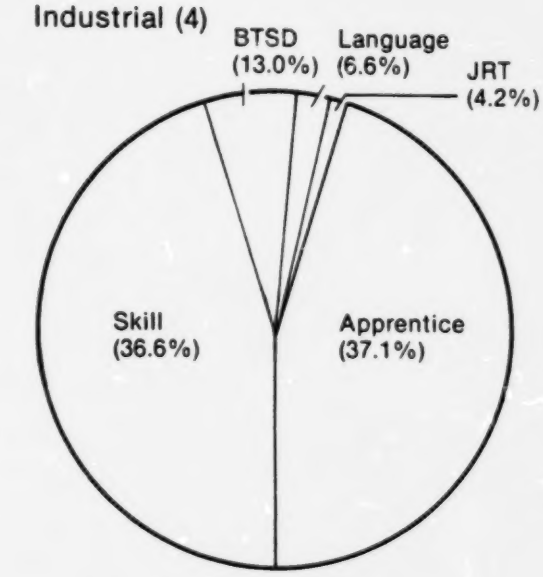
Trainees Started by Type of Training
(Full-time Only)

Institutional (3)



(3) Total: 162,645

Industrial (4)



(4) Total: 67,746

Appendix 6

Canada Community Development Projects, Round II
Special Employment Measures
1981 - 82

Province/Territory	Participants	Participants by Target Group Members							
		Women		Youth		Native		Handicapped	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	6,173	926	15	2,407	39	123	2	123	2
Nova Scotia	2,736	711	26	875	32	356	13	82	3
Prince Edward Island	831	291	35	307	37	33	4	42	5
New Brunswick	3,341	1,002	30	1,336	40	200	6	100	3
Quebec	9,871	3,948	40	4,442	45	395	4	494	5
Ontario	3,479	1,705	49	1,635	47	243	7	174	5
Manitoba	2,851	570	20	599	21	1,939	68	57	2
Saskatchewan	916	275	30	275	30	733	80	46	5
Alberta & NWT.	931	372	40	419	45	559	60	47	5
British Columbia & Yukon	1,582	759	48	633	40	633	40	158	10
Canada	32,815	10,559	32	12,928	39	5,214	16	1,323	4

Appendix 7

Canada Community Development Projects, Round II

National and Regional Priorities

Activities undertaken had to provide employment in specific areas of priority which were established through consultation with other federal departments and provincial governments.

Areas of activity priority were:

- energy conservation;
- aquaculture and fisheries infrastructure;
- tourism development;
- community development and restoration;
- environment conservation and reclamation;
- feasibility studies on potential for commercial development of local resources;
- Native employment;
- non-profit housing and rehabilitation

The following chart shows the number of projects, jobs and federal contribution nationally for each one of these priority areas.

Appendix 7A

Canada Community Development Projects, Total Program 1981 - 82

National and Regional Priorities
National Totals

	Projects		Jobs		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Energy Conservation	159	3.30	873	3.30	4,063,581	2.91
1 Aquaculture & Fisheries Infrastructure	327	6.78	3,191	12.06	14,716,783	10.52
2 Tourism Development	454	9.42	2,085	7.88	12,808,001	9.16
3 Recreation Development	731	15.17	3,768	14.24	19,683,359	14.08
4 Community Restoration and Development	896	18.59	6,289	23.78	28,533,841	20.41
5 Environmental Conservation and Reclamation	144	2.99	786	2.97	4,227,600	3.02
6 Feasibility Studies on the Potential for Commercial Development of Local Resources	112	2.32	437	1.65	3,133,188	2.24
7 Native Employment	245	5.08	1,164	4.40	7,325,352	5.24
8 Non-Profit Housing and Rehabilitation	313	6.49	1,864	7.05	8,204,019	5.87
9 Long-term Economic Development for the Community	229	4.75	907	3.43	6,047,739	4.33
10 Activities Suitable for the Employment of Physically Disabled Persons and Activities which would Enhance the Quality of Life for the Physically Disabled	355	7.37	1,209	4.57	8,937,426	6.39
11 Others	855	17.74	3,879	14.67	22,140,904	15.83
Totals	4,820	100.00	26,452	100.00	139,821,793	100.00

This represents 90% of the total approval data ($138,941,000)

Appendix 8

Canada Community Development Projects,
Total Program
1981 - 82
Activities
National Totals

	Projects		Jobs		Work-Weeks		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Construction of Buildings	1,636	33.95	10,685	40.39	205,189	35.26	51,401,070	36.76
1 Non-Building Construction	837	17.37	5,680	21.47	115,764	19.89	27,442,659	19.63
2 Land Clearing, Conserv. Project	227	4.71	1,475	5.58	29,532	5.07	7,029,485	5.03
3 Artistic and Cultural	256	5.31	935	3.53	24,302	4.18	5,779,821	4.13
4 Educational Services	298	6.18	1,068	4.04	37,551	6.45	8,344,861	5.97
5 Information Services	339	7.03	1,068	4.04	34,339	5.90	8,053,043	5.76
6 Health and Social Services	354	7.34	1,228	4.64	38,693	6.65	9,133,473	6.53
7 Profit Making Activities	40	.83	171	.65	5,676	.98	1,360,636	.97
8 Sports and Recreation	256	5.31	2,047	7.74	31,057	5.34	7,098,960	5.08
9 Research and Analysis	577	11.97	2,095	7.92	59,813	10.28	14,177,785	10.14
Totals	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00

Appendix 9

Canada Community Development Projects,
Total Program
1981 - 82
Nature of Sponsors
National Totals

	Projects		Jobs		Work-Weeks		Federal Contribution	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
0 Fed.-Prov. Govts, Agencies — Corp.	28	.58	1,473	5.57	11,772	2.02	2,479,296	1.77
1 Munic. Govt., Dept. — Agencies	540	11.20	3,931	14.86	77,999	13.40	18,551,564	13.27
2 Native Groups and Organizations	614	12.74	3,240	12.25	68,628	11.79	15,741,331	11.26
3 Cultural and Educational Groups	396	8.22	1,596	6.03	42,113	7.24	9,801,650	7.01
4 Religious Groups and Organizations	230	4.77	1,245	4.71	25,215	4.33	6,207,317	4.44
5 Service Groups and Organizations	840	17.43	3,296	12.46	95,521	16.41	22,356,766	15.99
6 Other Citizens Groups	592	12.28	3,519	13.30	81,746	14.05	20,022,182	14.32
7 Rec. & Leisure Orgs. & Youth Groups	920	19.09	4,160	15.73	91,504	15.73	23,128,668	16.54
8 Private Sector Organizations	510	10.58	3,257	12.31	70,856	12.18	17,434,266	12.47
9 Individuals — Orgs. not Elsewhere	150	3.11	735	2.78	16,562	2.85	4,098,753	2.93
Totals	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00

Appendix 10

Canada Community Services Projects
Fiscal Year 1981 - 82

Region	# of Projects	# of Jobs	Expenditures
Newfoundland	23	75	486,000
Prince Edward Island	20	38	227,000
Nova Scotia	34	68	508,000
New Brunswick	22	66	397,000
Quebec	113	302	2,446,000
Ontario	175	397	2,849,000
Manitoba	30	99	681,000
Saskatchewan	32	85	524,000
Alberta	45	100	739,000
Northwest Territories	6	24	192,000
British Columbia	97	177	1,243,000
Yukon	10	41	239,000
Total	607	1,472	10,531,000

Appendix 11

New Technology Employment Program
1981 - 1982

Province/Territory	Agreements*	Participants*	Federal Expenditures 1980-1981 and 1981-1982 ($000)		Total Federal Expenditures
Newfoundland	24	34	85.9	225.5	311.4
New Brunswick	15	19	21.6	111.6	133.2
Nova Scotia	22	35	95.9	307.7	403.6
Prince Edward Island	13	16	12.4	64.4	76.8
Quebec	160	258	849.9	2,242.7	3,092.6
Ontario	98	170	448.1	1,483.5	1,931.6
Manitoba	32	51	154.6	350.2	504.8
Saskatchewan	10	14	22.0	104.7	126.7
Alberta	28	67	62.5	490.7	553.2
British Columbia	98	151	402.6	937.1	1,339.7
Northwest Territories	2	3	11.1	32.0	43.1
Yukon	2	2	7.0	13.9	20.9
Canada	504	820	2,173.6	6,364.1	8,537.6

*Cumulative since program started in September, 1980

Appendix 12

Local Employment Assistance Program (LEAP)

Expenditures
Fiscal Year 1981 - 82

Region	Projects	Participants	Expenditures $000
Newfoundland	24	367	1,717
Nova Scotia	35	263	1,961
Prince Edward Island	13	322	1,116
New Brunswick	17	371	1,518
Quebec	108	1,503	10,796
Ontario	114	1,513	9,168
Manitoba	91	1,401	6,679
Saskatchewan	70	869	5,414
Alberta/Northwest Territories	73	1,159	5,274
British Columbia/Yukon	102	1,277	8,106
Canada	647	9,045	51,749

Appendix 13

Local Economic Development Assistance (LEDA) Program
Submissions Received and Approved
Fiscal Year 1981 - 82

Province	Total Submissions Received	Approved Communities
Newfoundland	3	Botwood
Nova Scotia	6	Richmond County
Prince Edward Island	4	West Prince County
New Brunswick	3	Kent County
Quebec	30	Maniwaki Iles de la Madeleine Matapédia
Ontario	14	Kirkland Lake Fort Frances
Manitoba	6	Inner City Winnipeg Brandon (South West Manitoba)
Saskatchewan	3	North Battleford
Alberta	0	
Northwest Territories	1	
British Columbia	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	
	Total 84	

Appendix 14

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Federal Projects Stream

	Federal Projects Stream					Public Service Employment Component				
Region	Applications Received	Projects Approved	Participants	Work-weeks Created	Contribution $000	Applications Received	Projects Approved	Participants	Work-weeks Created	Contribution $000
NFLD.	90	50	380	4,326	729	174	121	121	2,161	370
N.S.	206	52	419	5,392	835	442	199	199	3,455	591
P.E.I.	45	12	50	678	122	156	47	47	846	145
N.B.	184	76	401	4,780	790	295	149	149	2,600	445
QUE.	511	296	1,924	26,551	5,321	434	399	399	6,953	1,189
ONT.	600	257	1,570	21,392	3,645	814	538	538	9,183	1,570
MAN.	177	70	367	4,792	836	148	137	137	2,214	379
SASK.	102	45	397	4,122	814	57	52	52	926	158
ALTA.	108	45	240	2,606	486	104	94	94	1,546	264
N.W.T.	20	19	109	872	151	39	31	31	535	91
B.C.	259	137	598	8,979	1,778	521	255	255	4,581	783
YUK.	12	9	32	450	91	44	40	40	674	115
CANADA	2,314	1,068	6,487	84,940	15,598	3,228	2,062	2,062	35,674	6,100

Appendix 15

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Community Projects Stream and Summer Canada Total

	Community Projects Stream					Summer Canada Total				
Region	Applications Received	Projects Contracted	Participants	Work-weeks Created	Contribution $000	Applications Received	Projects Supported	Participants	Work-weeks Created	Contribution $000
NFLD.	706	254	1,381	10,526	1,910	970	425	1,882	17,013	3,009
N.S.	660	269	1,413	14,326	2,284	1,308	520	2,031	23,173	3,710
P.E.I.	169	60	217	2,069	372	370	119	314	3,593	639
N.B.	701	341	1,374	12,202	2,081	1,180	566	1,924	19,582	3,316
QUE.	3,921	1,759	7,671	69,681	13,657	4,866	2,454	9,994	103,185	20,167
ONT.	3,256	1,595	7,328	77,122	13,599	4,670	2,390	9,436	107,697	18,814
MAN.	595	294	1,497	15,097	2,576	920	501	2,001	22,103	3,791
SASK.	430	249	1,195	10,265	2,080	589	346	1,644	15,313	3,052
ALTA.	347	195	937	8,457	1,598	559	334	1,271	12,609	2,348
N.W.T.	45	34	210	1,934	320	104	84	350	3,341	562
B.C.	1,363	573	2,552	26,279	5,146	2,143	965	3,405	39,839	7,707
YUK.	27	21	111	957	204	83	70	183	2,081	410
CANADA	12,220	5,644	25,886	248,915	45,827	17,762	8,774	34,435	369,529	67,525

Appendix 16

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Nature of Sponsors

Sponsor Group	Federal Projects Stream*				Community Projects Stream			
	Projects		Participants		Projects		Participants	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Local Government & Agencies	389	36.4	2,491	38.4	1,140	20.2	5,669	21.9
Native Groups & Organizations	102	9.5	753	11.6	429	7.6	2,200	8.5
Cultural & Educational Groups	47	4.4	285	4.4	621	11.0	2,718	10.5
Religious Groups & Organizations	1	.1	6	.1	186	3.3	828	3.2
Service Groups & Welfare Organizations	66	6.2	266	4.1	1,140	20.2	5,100	19.7
Citizens Groups	31	2.9	156	2.4	401	7.1	1,838	7.1
Recreation & Leisure Organizations & Youth Oriented Groups	20	1.9	117	1.8	1,371	24.3	6,109	23.6
Private Sector Organizations	13	1.2	84	1.3	322	5.7	1,243	4.8
Individuals, Newly Formed Groups	399	37.4	2,329	35.9	28	.5	129	.5
Not Classified					6	.1	52	.2
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

*Excludes the Public Service Employment Component.

Appendix 17

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Nature of Activities

Activity Group	Federal Projects Stream*				Community Projects Stream			
	Projects		Participants		Projects		Participants	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Construction of Buildings Renovation and Repair of Existing Buildings	13	1.2	91	1.4	406	7.2	1,967	7.6
Non-Building Construction, Renovation and Repair	23	2.2	208	3.2	468	8.3	2,304	8.9
Lands, Parks and Forestry (Environment Improvement)	27	2.5	214	3.3	440	7.8	2,174	8.4
Artistic and Cultural	90	8.4	642	9.9	576	10.2	2,563	9.9
Education Services	159	14.9	921	14.2	401	7.1	1,942	7.5
Information Services	217	20.3	1,330	20.5	361	6.4	1,501	5.8
Health & Social Services	62	5.8	311	4.8	779	13.8	3,779	14.6
Profit Making Activities (Secondary Activity Only)	1	.1	13	.2	17	.3	78	.3
Sports and Recreation Programs	55	5.2	428	6.6	1,496	26.5	6,782	26.2
Research and Analysis	412	38.6	2,297	35.4	694	12.3	2,770	10.7
Not Classified	9	.8	32	.5	6	.1	26	.1
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

*Excludes the Public Service Employment Component

Appendix 18

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Project Final Report
Participation of Physically Disabled Persons
Federal and Community Projects Streams

Region	No. of Disabled Persons	% of Disabled Persons*	% of Canada Total
Newfoundland	25	1.4	6.7
Nova Scotia	2	0.1	0.5
Prince Edward Island	7	2.7	1.9
New Brunswick	11	0.6	2.9
Quebec	86	0.9	23.0
Ontario	133	1.5	35.6
Manitoba	13	0.7	3.5
Saskatchewan	6	0.4	1.6
Alberta	20	1.7	5.3
Northwest Territories	2	0.6	.5
British Columbia	69	2.2	18.5
Yukon	0	0.0	0.0
Canada	374	1.2	100.0

* Projected against total number of participants

– The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had had a .4% participation rate of disabled persons for a projected number of 8 disabled participants.

– Summer Canada 1981 had a total disabled person participation rate of 1.1% for a projected total of 382 disabled participants.

Appendix 19

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Participant Record Form
Native Participation

	Federal Projects Stream			Community Projects Stream			Both Streams		
Region	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total	No. of Natives*	% of Natives	% of Can. Total
NFLD.	7	1.8	1.1	23	1.7	.7	30	1.7	.8
N.S.	4	1.0	.6	48	3.4	1.6	52	2.8	1.4
P.E.I.	12	23.2	2.0	3	1.3	.1	15	5.6	.4
N.B.	11	2.8	1.8	52	3.8	1.7	63	3.6	1.7
QUE.	79	4.1	12.8	130	1.7	4.3	209	2.2	5.7
ONT.	126	8.0	20.5	572	7.8	18.8	698	7.8	19.1
MAN.	88	23.9	14.3	508	33.9	16.6	596	32.0	16.3
SASK.	72	18.0	11.7	525	43.9	17.2	597	37.5	16.3
ALTA.	32	13.2	5.2	383	40.9	12.6	415	35.3	11.3
N.W.T.	98	90.0	15.9	189	90.0	6.2	287	90.0	7.9
B.C.	77	12.8	12.5	559	21.9	18.3	634	20.1	17.3
YUKON	10	31.0	1.6	57	51.6	1.9	67	46.9	1.8
CANADA	616	9.5	100.0	3,049	11.8	100.0	3,663	11.3	100.0

* Projected against total number of participants

— The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had a native participation rate of 5.3% for a projected number of 109 native participants for which a regional breakdown is not available.

— Summer Canada 1981 had a total native participation rate of 11.0% for a projected number of 3,772 native participants.

Appendix 20

1981 Summer Canada: Student Employment Program
Participant Record Form
Female Participation

Region	Federal Projects Stream			Community Projects Stream			Both Streams		
	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total	No. of Women*	% of Women	% of Can. Total
NFLD.	212	55.9	5.5	715	51.8	4.5	927	52.6	4.7
N.S.	270	64.5	7.0	849	60.1	5.3	1,119	61.1	5.6
P.E.I.	35	69.4	.9	148	55.3	.9	183	68.5	.9
N.B.	223	55.6	5.8	849	61.8	5.3	1,072	60.4	5.4
QUE.	1,112	57.8	28.7	4,480	58.4	28.1	5,592	58.3	28.2
ONT.	940	59.9	24.3	4,939	67.4	30.9	5,879	66.1	29.6
MAN.	228	62.2	5.9	907	60.6	5.7	1,135	61.0	5.7
SASK.	268	67.5	6.9	734	61.4	4.6	1,002	62.9	5.1
ALTA.	155	64.7	4.0	544	58.1	3.4	699	59.4	3.5
N.W.T.	33	30.0	.8	63	30.0	.4	96	30.0	.5
B.C.	384	64.2	9.9	1,689	66.2	10.6	2,073	65.8	10.5
YUKON	12	37.5	.3	53	48.1	.3	65	45.5	.3
CANADA	3,872	59.7	100.0	15,970	61.7	100.0	19,842	61.3	100.0

* Projected against total number of participants.

The Public Service Employment Component, introduced in 1981, had a female participation rate of 46% for a projected number of 949 female participants for which a regional breakdown is not available.

Appendix 21

Summary of Major Commission Initiatives Assisting Youth to Employment
1981-82

	1981/82 Expenditures in $ millions	1981/82 Participants	Estimated Percentage of Youth Participation in Total Program
Youth Specific Year-Round Programs			
Youth Employment Centres	0.4	40,000	100%
Canada Employment Centres for Students	2.8	110,000	100%
International Young Workers Exchange	0.1	500	100%
Subtotal	3.3	150,500	
Youth Specific Summer Programs			
Summer hiring by Commission/Department	0.7	300	100%
Canada Employment Centres for Students	9.8	307,000	100%
Native Internship	1.7	300	100%
Summer Canada	76.6	34,500	100%
International Student Exchange	0.1	2,500	100%
Subtotal	88.9	344,600	
Youth Participation in Main-Line Commission Programs			
Canada Employment Centres	75.4	1,197,000	45%
Canada Manpower Training Program	372.5	119,600	52%
Canada Industrial Training Program	51.8	35,500	47%
Critical Trade Skills Program	26.8	4,900	70%
Canada Community Service Projects	4.2	589	40%
Canada Community Development Projects	53.5	12,928	38%
Local Employment Assistance Program	26.3	3,900	42%
New Technology Employment Program	6.4	820	44%
Program for the Employment Disadvantaged	8.3	2,300	45%
Outreach	5.5	27,000	50%
Manpower Mobility Program	4.9	12,800	50%
Subtotal	635.6	1,417,337	
Total	727.8	1,912,437	

Appendix 22

Manpower Consultative Service Agreements Entered Into 1981-82

Region	Assessment and Mobility Agreements	Vote 15 Expenditures ($'000)
Newfoundland	2	46
Prince Edward Island	0	0
Nova Scotia	9	51
New Brunswick	8	46
Quebec	173	988
Ontario	134	909
Manitoba	6	3
Saskatchewan	4	200
Alberta/NWT	1	1
British Columbia/Yukon Territory	45	258
Canada	382	2,502

Appendix 23

Work Sharing by Region to 31 March 1982

Region	Applications Approved	Number of Employees on Work Sharing	Layoffs Averted	Commitment $
NFLD.	2	23	8	14,320
N.S.	17	302	166	388,171
P.E.I.	3	58	14	35,658
N.B.	7	433	382	808,016
QUE.	67	5,792	3,168	6,504,731
ONT.	184	12,780	5,025	13,287,677
MAN.	46	1,871	688	1,914,987
SASK.	17	319	202	409,407
ALTA./N.W.T.	25	746	337	897,682
B.C./Y.T.	121	4,384	1,620	4,323,842
CANADA	489	26,708	11,610	28,584,491

Appendix 24

CEIC Programs — ILAP Related
Period Covered: Apr. 1/81 to Mar. 31/82

	COMMUNITY BASED										
	TRAINING		MOBILITY		PORTABLE WAGE		JOB CREATION PROGRAM				TOTAL
	(CTST)		(EXP. & REL.)		SUBSIDY (PWS)		(CEP)				COSTS/COM
DESIGNATED COMMUNITIES	Trainee Starts	Costs/ Commit.	Assist-ances	Costs/ Commit.	Vouchers Issued	Costs/ Commit.	Approved Projects	Jobs	Total Work Weeks	Costs/ Commit.	$millions
		($000)		($000)		($000)				($000)	
Designations as of Apr. 1/81											
Port-Cartier/ Sept-Iles, Que.	55	505	21	53.1	19	79.0	9	123	3,242	880.0	1.5
Sydney, N.S.	51	180	5	6.0	—	—	15	112	2,789	620.9	0.8
Tracy/Sorel, Que.	4	44	4	8.8	80	332.8	37	189	4,271	1,138.7	1.5
Windsor, Ont.	416	1,068	15	38.9	338	1,406.1	19	226	7,986	1,838.3	4.4
Designations as of Jan. 28/82											
Brantford, Ont.	7	21	—	—	25	104.0	—	—	—	—	0.1
Chatham, Ont.	2	4	—	—	90	374.4	—	—	—	—	0.4
McAdam, N.B.	—	—	—	—	—	—	4	28	847	208.8	0.2
Montmagny/ L'Islet, Que.	—	—	—	—	150	624.0	—	—	—	—	0.6
	535	1,822	45	106.8	702	2,920.3	84	678	19,135	4,686.7	9.5

Appendix 25

Table II: CEIC Programs - Regular
Period Covered: Apr. 1/81 to Mar. 31/82

DESIGNATED COMMUNITIES	TRAINING (CMTP/CMITP)		MOBILITY EXP. & REL.		JOB CREATION PROGRAM (CCDP/CCSP)			UNEMPLOYMENT INS.		MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE			OTHERS		TOTAL COSTS/COM
	Trainee Starts	Costs/ Commit.	Assist-ances	Costs/ Commit.	Approved Projects	Jobs	Costs/ Commit.	Initial & Renewal Claims	Benefit Payments	Agree-ments	Workers Covered	Costs/ Commit.	Place-ments	Counselling Interviews	$millions
		($000)		($000)			($000)		($000)			($000)			
Designations as of Apr. 1/81															
Port-Cartier/ Sept-Iles, Que.	1,205	1,800	469	203		376	506	38,092	34,900	1	82	30	1,258	5,513	37.4
Sydney, N.S.	3,291	5,800	334	243	Not	1,147	4,200	22,876	49,900	3	614	4.7	2,989	12,248	60.1
Tracy/Sorel, Que.	826	679	60	24	Available	193	1,189	38,756	26,000	1	1,800	15.5	1,430	8,577	27.9
Windsor, Ont.	5,055	4,100	304	258		441	3,300	52,525	70,000	4	370	94	6,873	17,189	77.8
Designations as of Jan. 28/82															
Brantford, Ont.	1,787	2,247	115	32	25	74	451	28,718	34,337	—	—	—	4,165	4,268	37.1
Chatham, Ont.	515	422	374	255	17	54	274	17,074	26,925	—	—	—	1,435	1,496	27.9
McAdam, N.B.	28	307	7	19		33	200	207	1,584	—	—	—	65	209	2.1
Montmagny/ L'Islet, Que.	131	48	2	1		83	258	5,331	3,174	—	—	—	23	220	3.5
	12,838	15,403	1,665	1,035	42	2,401	10,378	203,579	246,820	9	2,866	144.2	18,238	49,720	273.8
								Total CEIC ILAP Related and Regular Programs: Costs/Commitments ($millions)							283.3

Appendix 26

Program for the Employment-Disadvantaged
1981-82

REGIONS	PARTICIPANTS			% Women Participants	% Native Participants	% Youth Participants	Expenditures ($000)
	Handicapped Component	Employment-Disadvantaged Component	Total				
Newfoundland	57	99	156	41.4	—	46.3	305
Nova Scotia	73	114	187	29.7	0.5	47.9	237
Prince Edward Island	16	12	28	22.2	—	48.1	50
New Brunswick	58	46	104	21.9	1.8	46.6	219
Quebec	656	1,595	2,251	33.9	0.4	48.6	3,547
Ontario	1,081	1,589	2,670	39.4	5.1	42.5	3,923
Manitoba	146	178	324	38.9	13.1	41.2	428
Saskatchewan	128	333	461	37.8	14.0	50.7	753
Alberta/Northwest Territories	129	87	216	28.9	7.2	43.4	345
British Columbia/Yukon	305	400	705	31.8	8.1	39.3	1,070
Canada	2,649	4,453	7,102	35.9	4.7	45.1	10,877

Appendix 27

Program for the Employment-Disadvantaged
Distribution of Participants by Employment-Disadvantage
1981-82

HANDICAPPED COMPONENT			OTHER EMPLOYMENT—DISADVANTAGED COMPONENT		
Employment-Disadvantages	#	% of total	Employment-Disadvantages	#	% of total
Amputee	130	4.9	Ex-mentally ill	94	2.1
Paraplegic	140	5.3	Chronic Unemployed	641	14.4
Epileptic	133	5.0	Older Worker	89	2.0
Deaf	390	14.7	Ex-Inmate	352	7.9
Blind	98	3.7	Recovered Alcoholic	174	3.9
Learning Difficulty	829	31.3	Ex-drug User	48	1.1
Partial Paralysis	42	1.6	Attitudinal	379	8.5
Spinal Problems	40	1.5	Women on Mother's Allowance	174	3.9
Serious Health Problems	87	3.3	Long-term Welfare	427	9.6
Other Physical	760	28.7	Women returning to Work Force	414	9.3
TOTAL	2,649	100.0	Visible Minority	731	16.4
			Other	930	20.9
			TOTAL	4,453	100.0

Appendix 28

Intended Destination of Immigrants
1977-78 to 1981-82

Region	Fiscal Year 1977-78	Fiscal Year 1978-79	Fiscal Year 1979-80	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82
Newfoundland	510	379	571	553	446
Prince Edward Island	193	154	297	162	145
Nova Scotia	1,437	957	1,466	1,519	1,469
New Brunswick	969	636	1,414	954	990
Quebec	17,860	14,534	22,053	20,076	22,306
Ontario	54,094	40,953	57,684	58,079	55,834
Manitoba	4,856	3,398	5,849	7,243	5,133
Saskatchewan	2,145	1,532	3,227	3,315	2,311
Alberta	12,346	9,068	14,317	19,325	19,688
British Columbia	14,674	12,402	18,555	24,112	22,062
Yukon/N.W.T.	190	156	213	215	180
Not Stated	—	—	99	16	891
Total	109,274	84,169	125,745	135,569	131,455

Appendix 29

Where Immigrants Come From 1977-78 to 1981-82

Region	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82
Europe	38,901	28,768	34,919	41,525	47,878
Africa	5,908	3,918	4,100	4,091	5,101
Asia	29,585	24,551	62,701	63,309	48,519
Australasia	1,412	1,349	1,415	1,489	1,246
North & Central America	24,862*	10,710	9,880	11,308	11,542
Caribbean	n/a	7,589	6,241	7,177	9,550
South America	7,808	6,488	5,700	5,717	6,257
Oceania	798	796	723	947	1,002
Not Stated	—	—	36	6	360
Grand Total	109,274	84,169	125,715	135,569	131,455

*Includes Caribbean; Separate breakdown is not available by fiscal year prior to 1978-79

Appendix 30

Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff.
Europe				
Britain	18,693	21,326	+	14.1
Portugal	4,119	3,112	–	24.5
Italy	1,971	1,905	–	3.4
France	1,901	2,126	+	11.8
Netherlands	1,799	1,952	+	8.5
German Fed. Rep	1,733	2,560	+	47.7
USSR	1,612	731	–	54.7
Poland	1,293	4,933	+	281.5
Czechoslovakia	1,169	976	–	16.5
Greece	1,032	1,008	–	2.3
Others	6,203	7,249	+	16.9
Total for Europe	41,525	47,878	+	15.3
Africa				
South Africa, Rep. of	1,210	1,460	+	20.7
Egypt	600	692	+	15.3
Tanzania	453	704	+	55.4
Kenya	329	352	+	7.0
Morocco	305	543	+	78.0
Zimbabwé (Rhodesia)	177	249	+	40.7
Others	1,017	1,101	+	8.3
Total for Africa	4,091	5,101	+	24.7
Asia				
Vietnam	20,114	7,383	–	63.3
Hong Kong	6,877	6,482	+	5.7
China	5,440	6,756	+	24.2
India	8,030	8,694	+	8.3
Philippines	6,204	5,740	–	7.5
Laos	3,281	758	–	76.9
Kampuchea	2,807	1,014	–	63.9
Israel	1,537	1,802	+	17.2
Lebanon	1,173	1,235	+	5.3
Iran	1,103	992	–	10.1
Other Asia	6,743	7,663	–	13.6
Total for Asia	63,309	48,519	–	23.4

Appendix 30 (continued)

Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff.
Australasia				
Australia	841	749	–	10.9
New Zealand	615	482	–	21.6
Others	33	15	–	54.6
Total for Australasia	1,489	1,246	–	16.3
North & Central America				
U.S.A.	10,336	10,420	+	0.8
Mexico	453	478	+	5.5
El Salvador	138	375	+	171.7
Guatemala	119	111	–	6.7
Others	262	158	–	39.7
Total for North and Central America	11,308	11,542	+	2.1
Caribbean				
Jamaica	3,062	2,522	–	17.6
Haiti	1,623	4,519	+	178.4
Trinidad-Tobago	949	977	+	3.0
Barbados	375	361	–	3.7
Others	1,168	1,171	+	0.3
Total for Caribbean	7,177	9,550	+	33.1
South America				
Guyana	2,498	2,871	+	14.9
Chile	1,167	1,102	–	5.6
Argentina	457	500	+	9.4
Peru	349	442	+	26.7
Colombia	278	298	+	7.2
Others	968	1,044	+	7.9
Total for South America	5,717	6,257	+	9.5
Oceania				
Fiji	662	755	+	14.1
Mauritius	246	206	–	16.3
Others	39	41	+	5.1
Total for Oceania	947	1,002	+	5.8
Not Stated	6	360		—
Grand Total	135,569	131,455	–	3.0

Appendix 31

Immigration by (Intended) Occupational Group 1980-81 and 1981-82

	Fiscal Year 1980-81	Fiscal Year 1981-82	%	Diff
Destined for the Labour Force				
Entrepreneurs	283	301	+	6.4
Managerial, Administrative	3,225	3,695	+	14.6
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	5,324	7,572	+	42.2
Social Sciences and Related	509	580	+	14.0
Religion	469	458	–	2.3
Teacing	1,805	1,692	–	6.3
Medicine and Health	2,747	2,961	+	7.8
Artistic, Literary, Performing Arts	1,101	1,151	+	4.5
Sport and Recreation	125	123	–	1.6
Clerical	7,073	7,183	+	1.6
Sales	2,334	2,178	–	6.7
Service	4,487	4,320	–	3.7
Farming, Horticultural and Animal Husbandry	2,509	2,971	+	18.4
Fishing, Hunting, Trapping	229	113	–	50.7
Forestry and Logging	37	19	–	48.7
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	87	60	–	31.0
Processing	1,377	1,175	–	14.7
Machining	2,713	2,603	–	4.1
Fabricating, Assembling and Repairing	9,042	6,333	–	30.0
Construction	2,647	2,171	–	18.0
Transport Equipment Operating	1,082	717	–	33.7
Material Handling	411	364	–	11.4
Other Crafts and Equipment Operating	389	328	–	15.7
Others	10,059	10,437	+	3.8
Total Workers	60,064	59,505	–	0.9
Not Destined for the Labour Force				
Spouse	18,978	19,271	+	1.5
Children	21,265	16,559	–	22.1
Students	22,636	22,305	–	1.5
Depend. Not child	—	655	+	—
Others	12,626	13,160	+	4.2
Total Non-Workers	75,505	71,950	–	4.7
Grand Total	135,569	131,455	–	3.0

*Fiancées included with spouse under legislation.

Appendix 32

Employer and Student Authorizations Issued 1981-82

Employment Authorizations, 1981-82: 126,682
Student Authorizations issued, 1981-82: 86,099

	Landings by Class from Major Source Areas Fiscal Year 1981-82					
	Family Class	Refugees and Designated Class	Assisted Relatives	Others	Total	% of Total
Africa and Middle East	3,401	298	1,669	5,218	10,586	8.1
Asia and Australasia and Oceania	22,131	7,426	8,881	6,841	45,279	34.4
U.S.A.	4,883	1	253	5,283	10,420	7.9
Balance of Americas	9,196	559	1,255	5,922	16,932	12.9
Europe	7,058	6,254	3,302	9,938	26,552	20.2
Britain	4,812	32	2,404	14,078	21,326	16.2
Not Stated	230	20	20	90	360	0.3
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0

	Landings by Class and Canadian Destination Fiscal Year 1981-82					
	Family Class	Refugees and Designated Class	Assisted Relatives	Others	Total	% of Total
Newfoundland	162	25	57	202	446	0.3
Prince Edward Island	19	9	12	105	145	0.1
Nova Scotia	452	126	153	738	1,469	1.1
New Brunswick	347	92	85	466	990	0.7
Quebec	7,462	3,137	1,978	9,729	22,306	17.0
Ontario	23,576	5,554	8,237	18,467	55,834	42.5
Manitoba	2,325	745	583	1,480	5,133	3.9
Saskatchewan	652	540	358	761	2,311	1.8
Alberta	6,295	2,665	2,453	8,275	19,688	15.0
British Columbia	10,168	1,498	3,815	6,581	22,062	16.8
Yukon/Northwest Territories	71	8	21	80	180	0.1
Not Stated	182	191	32	486	891	0.7
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0

Appendix 33

Financial operations of the Unemployment Insurance Program

Pursuant to Section 2(1)(z) of Unemployment Insurance Act, 1971, financial operations are recorded on a calendar year basis.

Benefit payments

Unemployment Insurance benefits totalled $4,757 million in 1981. This is $425 million higher than the $4,332 million paid out in 1980.

Number of claims

There were 2,947,000 claims received in 1981. This is 185,000 more than the 2,762,000 claims received in 1980.

Benefits paid

In 1981, the average weekly benefit was $130.45. This represents a 7.9 per cent increase from the 1980 average of $120.92. Increasing the maximum weekly benefit to $189 in 1981 from $174 in 1980 is the main reason for the increase in average weekly benefit. Since benefit rates are related to claimant's earnings, increases in wages and salaries also resulted in higher benefits paid.

Special benefits

Special benefits including sickness, maternity and age 65 increased to $455 million in 1981 from $405 million in 1980. However, the largest increase in special benefits was in the maternity category. This increased to $273 million in 1981 from $235 million in 1980.

Fishing benefits

Fishing benefits paid amounted to $92.4 million in 1981. This is an increase of $9.8 million from the $82.6 million paid in 1980. Higher benefits and more fishing claims explain the large increase in fishing benefits paid in 1981.

Training benefits

Training benefits in 1981 amounted to $165 million. This is an increase of $8 million from the $157 million in 1980. The increase in training benefits was mainly due to higher benefits paid. The trainees enrolled decreased slightly to 79,455 in 1981 from 81,491 in 1981.

Investigation and Control

During 1981, Investigation and Control Officers investigated 694,372 claims. From these, 209,895 disqualifications and disentitlements were imposed and 164,361 overpayments totalling $40.4 million were established. A total of 50,668 administrative penalties were imposed under the authority of Section 47 of the UI Act. The value of these penalties was $4.4 million. Some 5,641 prosecutions were started during the year and $1.7 million in fines was imposed by the courts.

Premium Revenue

Under Part IV of the Unemployment Insurance Act, the Department of National Revenue, Taxation collects unemployment insurance premiums from employees and employers for the Commission. Premium revenue transferred to the Commission in any year is an estimate of the premiums which will be collected for that year. This amount is finalized when income tax returns are processed the following year. The employee and employer premiums transferred from the Department of National Revenue, Taxation in 1981 amounted to $4,716 million which is $1,591 million higher than the transfers of $3,125 million in 1980. The increase in premium transfers is a combined effect of a number of factors.

Number of Contributors

The average insured population, as estimated by Statistics Canada, increased to 10,617,000 in 1981 from 10,329,000 in 1980. However, when the increase in the average number of beneficiaries from 703,000 in 1980 to 720,000 in 1981 is considered, the number of contributors for 1981 becomes 9,897,000 from 9,626,000 in 1980.

Average Weekly Insurable Earnings
Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, the Act requires that the maximum weekly insurable earnings be increased annually according to the Earnings Index for that year. In 1981, the maximum weekly insurable earnings was raised to $315 from $290 in 1980. (This applies to those people whose earnings are above the maximum.) Second, since insurable earnings are directly related to employee's earnings, increases in wages and salaries also contributed to the increase in average weekly insurable earnings. (This applies to those people whose earnings are below the maximum.)

Premium Rates
In 1981, the premium rate for employees increased to $1.80 per $100 of insurable earnings from $1.35 per $100 in 1980. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) increased to $2.52 per $100 of employee's insurable earnings from $1.89 in 1980.

Premium Reduction
Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with employees. The number of employer units receiving premium reductions increased to 28,400 in 1981 from 26,800 in 1980. As a result, employers got $238 million in premium reduction in 1981 up from $212 million in 1980.

Administrative Costs

Section 135 of the Unemployment Insurance Act states that the costs of administration of this Act shall be determined in the manner prescribed by the regulations. Since the actual administrative costs of the Commission/Department are calculated on a fiscal year basis, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the forecasted amount for a fiscal year, plus the difference between the final amount and the 9/12 of the forecasted amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in accordance with this formula amounted to $644 million in 1981.

However, Section 132(2)(b) of the U.I. Act provides that all amounts collected by the Commission for services rendered to other government departments or agencies or to the public shall be credited to the U.I. Account. Approximately $5 million was recovered in 1981.

For each year the amount of administrative costs in the U.I. financial statements represents the amount determined by the regulatory formula less the amounts recovered pursuant to Section 132(2)(b). The net administrative costs in 1981 amounted to $639 million.

Appendix 33 (concluded)

Benefits Paid by Province	($ Million)	
	1980	1981
Newfoundland	265.5	293.7
Prince Edward Island	46.8	52.9
Nova Scotia	210.1	236.9
New Brunswick	251.0	283.9
Quebec	1,608.6	1,816.6
Ontario	1,236.6	1,258.0
Manitoba	116.8	136.9
Saskatchewan	79.4	94.7
Alberta	140.8	170.0
British Columbia	426.8	471.4
Yukon	6.2	7.3
Northwest Territories	4.3	4.7
Interstate	0.9	1.1
National Total (Gross)	4,393.9	4,828.3
less overpayments, cancelled warrants, benefit repayments, etc.	61.9	70.9
Net Benefit Payments	4,332.0	4,757.4

Benefits Paid by Type	($ Million)	
	1980	1981
Regular	3,748.6	4,115.8
Sickness	154.7	164.3
Maternity	234.7	273.1
Age 65	16.0	17.6
Fishing*	82.6	92.4
Training	156.8	165.1
Work Sharing	—	—
Job Creation	0.5	—
Total Benefits (Gross)	4,393.9	4,828.3
less overpayments, cancelled warrants, benefit repayments, etc.	61.9	70.9
Net Benefit Payments	4,332.0	4,757.4

*Note: Benefits to self-employed fishermen are provided for by special regulations made under Section 146 of the U.I. Act. The Act also provides that the Government will assume the full costs for the payment of these benefits.

Report to the Minister
of Employment and Immigration
on the examination of
the accounts and financial statements of the
UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT
for the year ended December 31, 1981

AUDITOR GENERAL OF CANADA VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

AUDITOR'S REPORT

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.
Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1981 and the statement of revenues and expenses for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Account as at December 31, 1981 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements, applied on a basis consistent with that of the preceding year.

As explained in Note 5 to the financial statements, my Office conducted a study, comparable to that carried out in 1978, of benefit payments. The results of the current study established that overpayments and underpayments of benefits not previously identified by the Commission still exist but to a lesser extent than in 1978.

Auditor General of Canada

Ottawa, Ontario
September 22, 1982

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Rapport annuel

1981·1982

Canada

Rapport annuel

Pour l'année financière 1981-1982

Emploi et Immigration Canada | Employment and Immigration Canada

WH-2-008

A Son Excellence
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1981-1982.

Avec ma très haute considération,

Lloyd Axworthy

Lloyd Axworthy

A l'honorable Lloyd Axworthy, C.P., député
Ministre de l'Emploi et l'Immigration
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1981-1982.

Avec notre très haute considération,

Le Président
Gaétan Lussier

Le Vice-président
John Edwards

Le Commissaire
W.E. McBride

Le Commissaire
F. Chafe

Table des matières

	Page
Avant-Propos	1
Points saillants	5
Principales réalisations	7
Groupes d'étude	8
Services d'emploi	11
Recrutement de fonctionnaires	12
Services aux employeurs	12
Services aux travailleurs	12
Banque nationale d'emplois	12
Mobilité de la main-d'oeuvre	13
Centres d'orientation professionnelles pour femmes	13
Action positive	14
Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles	15
Programme d'Extension des Services de main-d'oeuvre du Canada	16
Les jeunes et le marché du travail	17
Centres d'Emploi du Canada pour étudiants	18
Centres d'Emploi du Canada sur le campus	18
Programmes d'échanges internationaux	18
Autochtones	18
Auxiliaires du counselling d'emploi	19
Clubs de placement	19
Dynamique de la vie	19
Counselling d'emploi	20
Carrières Provinces	20
Programmes des collèges et des universités du Canada	20
Classification canadienne descriptive des professions (CCDP)	20
Analyses de métiers	20
JOBSCAN	21
Mobilité Canada	21
Activités de contrôle et d'évaluation	21
Planification des ressources humaines	21
Mesure spéciale de formation	22
Formation professionnelle	23
Formation en établissement	23
Formation dans l'industrie	24
Travailleurs étrangers	24
Coordination et planification de l'emploi dans le cadre des méga-projets	25
Accords fédéraux-provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole	25

Table des matières (suite)

Page

Service de main-d'oeuvre agricole du Canada..... 26

Programmes relatifs aux travailleurs agricoles saisonniers..... 26

Travail partagé..... 26

Assurance-chômage/Projets créateurs d'emplois..... 27

Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)..... 27

Projets de services communautaires du Canada (PSCC)..... 28

Programme d'aide au développement économique local (ADEL)..... 28

Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT)..... 29

Projets de développement communautaire du Canada (PDCC)..... 29

Été Canada..... 30

Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM)..... 31

Programme de l'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI)..... 31

Service consultatif de la main-d'oeuvre..... 32

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE)..... 32

Page

Programme de subvention salariale transférable..... 33

Assurance-chômage..... 34

Le Relevé d'emploi (RE)..... 34

Le système en direct d'assurance-chômage..... 34

Transmission plus rapide des décisions relatives à l'assurabilité..... 34

Programme d'avis d'embauchage (PAE) 35

Programme de vérification informatique postérieure..... 35

Programme de formation à l'intention des agents d'enquêtes et de contrôle..... 35

Contrôle de la qualité..... 35

Le numéro d'assurance-sociale (NAS) 36

Politique relative à l'immigration et à la population..... 37

Niveaux d'immigration..... 37

Programmes à caractère humanitaire en faveur des réfugiés..... 37

Plan de 1981 en faveur des réfugiés 37

Plan de 1982 en faveur des réfugiés 38

Employés de maison étrangers..... 39

Artistes de spectacle..... 39

Initiatives fédérales-provinciales. 40

Programme des travailleurs agricoles saisonniers..... 40

Table des matières (suite)

	Page
Activités à l'étranger	41
République socialiste du Vietnam	41
République populaire de Chine	41
Europe de l'Est	41
Amérique latine	41
Intégration du Service extérieur	42
Comité consultatif du statut de refugié	43
Activités au Canada	44
Exécution de la Loi	44
Arbitrage	45
Établissement	46
Services de soutien	47
Finances	47
Services des télécommunications	47
Techniques liées aux satellites	47
Gestion de l'information consignée	47
Gestion du matériel	47
Gestion des installations	48
Bureau de l'avenir	48
Services du personnel	48
Secrétariat exécutif	48
Vérification interne	50
Politique et planification stratégiques	51
Affaires publiques	52

Table des matières (suite)

Appendices	Page
1. Organigramme -- Emploi et Immigration Canada.....	53
2. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre: activités et dépenses.....	54
3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie.....	55
4. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: nombre de stagiaires inscrits.....	56
5. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: dépenses et stagiaires inscrits.....	57
6. Projets de développement communautaire du Canada: mesures spéciales d'emploi...	58
7. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: priorités nationales et régionales.....	59
7A. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: priorités nationales et régionales, 1981-1982 totaux pour le Canada.....	60
8. Projets de développement communautaire du Canada: activités, totaux pour le Canada.	61
9. Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série: Nature des promoteurs, totaux pour le Canada.....	62
10. Projets de services communautaires du Canada: année financière 1981-1982.....	63
11. Programme d'emploi pour les innovations technologiques, 1980-1981 et 1981-1982.....	64
12. Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE): dépenses 1981-1982.....	65
13. Programme d'aide au développement économique local: demandes reçues et approuvées, 1981-1982.....	66
14. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, Volet des projets fédéraux.....	67
15. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, Volet des projets communautaires et total d'Été Canada.....	68
16. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, nature des promoteurs.....	69
17. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, nature des activités.....	70
18. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, rapport final du projet, participation des handicapés physiques, Volets des projets fédéraux et communautaires.....	71
19. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, fiche du participant, participation des autochtones.....	72

Table des matières (fin)

Appendices	Page
20. Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants, fiche du participant, participation des femmes....	73
21. Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver un travail - 1981-1982.....	74
22. Service consultatif de la main-d'oeuvre, accords conclus, 1981-1982.....	75
23. Travail partagé, par région, au 31 mars 1982.....	76
24. Programmes de la CEIC - PAIM, période: 1er avril 1981 - 31 mars 1982.....	77
25. Programmes de la CEIC - Réguliers période: 1er avril 1981 31 mars 1982.....	78
26. Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, 1981-1982.....	79
27. Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, répartition des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi, 1981-1982.....	80
28. Destination des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982.....	81
29. Provenance des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982.....	82
30. Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada.....	83
31. Immigrants au Canada selon le groupe de professions ou le le secteur d'activité (envisagé) 1980-1981 et 1981-1982.....	85
32. Nombre de permis de travail et de permis de séjour pour étudiant délivrés - 1981-1982.....	86
33. Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage.....	87
34. Rapport du vérificateur général sur les états financiers du compte de l'Assurance-chômage.....	90

AVANT-PROPOS

Le présent rapport de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du Ministère affilié expose les activités qui ont marqué l'exercice financier du 1er avril 1981 au 31 mars 1982.

Créé en vertu de la Loi de 1977 régissant l'emploi et l'immigration, Emploi et Immigration Canada comprend la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et un ministère restreint de l'Emploi et de l'Immigration (Appendice 1).

La Commission est chargée de tous les programmes liés à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration.

La Commission est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil: un président, qui fait aussi office de directeur exécutif, un vice-président et deux commissaires, dont l'un est choisi après consultation avec les organisations d'employés et l'autre après consultation avec les organisations patronales.

L'Administration centrale de la Commission se compose de sept groupes. Quatre d'entre eux s'occupent des services offerts au public, soit Politique relative à l'immigration et à la population, Programmes des prestations, Développement du marché du travail, Emploi et Assurance. Les trois autres groupes sont: Personnel, Finances et Administration, Systèmes et Services nationaux; ils fournissent des services d'ordre professionnel, technique et administratif.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est étroitement lié à la Commission. Les président et vice-président de la Commission sont aussi sous-ministre et sous-ministre associé du Ministère. Ce dernier est formé de deux groupes situés à l'Administration centrale: Politique et planification stratégiques et Affaires publiques.

Remerciements

La Commission désire remercier les autorités des dix provinces et des deux territoires de la collaboration et de la compréhension dont elles ont fait preuve tout au long de l'exercice 1981-1982. Cette collaboration indispensable a permis la réalisation de toutes les activités entreprises durant l'année en ce qui touche l'utilisation des ressources humaines. Dans le domaine de l'immigration, de nombreuses ententes fédérales-provinciales ont été conclues, surtout au chapitre du déplacement et de l'établissement des immigrants et des réfugiés. Pour ce qui est des programmes liés à l'emploi, les consultations exhaustives tenues entre les deux ordres de Gouvernement ont permis de situer la question des ressources humaines dans l'optique du nouveau projet de la Loi nationale sur la formation et des programmes de création d'emplois.

Sans le concours de nombreux ministères et organismes fédéraux, il serait difficile pour la Commission d'assumer son mandat. La CEIC tient à remercier tous ces ministères et organismes de leur aide, et tout particulièrement le ministère de la Défense nationale, Revenu Canada, Expansion économique régionale Canada, Pêches et Océans Canada, Santé et Bien-être social Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Affaires extérieures Canada, Approvisionnements et Services Canada et la Commission de la Fonction publique du Canada.

La Commission désire également souligner l'appui qu'elle a reçu des organisations patronales et syndicales du secteur privé dans ses efforts pour assurer le développement optimal des ressources humaines. L'apport de ces groupes lui a fourni les données nécessaires pour élaborer le nouveau projet de la Loi nationale sur la

formation et a servi de base à l'évaluation des compétences professionnelles dont le Canada ne pourra se passer au cours des années 1980.

Enfin, elle souhaite exprimer ses remerciements à tous les membres de son personnel à travers le Canada pour les efforts qu'ils ont déployés pour offrir le meilleur service possible à la population, dans des conditions souvent difficiles.

Objectifs

Les programmes et les services offerts par la Commission ont les objectifs suivants:

Emploi et Assurance

Favoriser la réalisation des grands objectifs socio-économiques du Canada en puisant à fond dans le potentiel des ressources humaines à sa disposition, tout en appuyant les initiatives des travailleurs pour trouver un emploi qui leur permet de combler leurs besoins économiques et, d'une manière plus générale, qui convient à leurs aspirations.

Sous-objectifs

- Aider l'employeur à trouver la main-d'oeuvre qualifiée dont il a besoin, et le travailleur à trouver un emploi auquel il peut normalement aspirer;
- offrir un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi;
- offrir un revenu d'appoint temporaire aux malades et aux femmes enceintes admissibles aux prestations pendant leur absence du travail;
- aider le chômeur à réintégrer la population active le plus rapidement possible;
- aider les handicapés et les autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à trouver de l'emploi ou à accroître leurs chances sur le marché du travail;
- améliorer les rouages du travail afin de réduire le chômage cyclique, saisonnier, structurel et résiduel;
- aider les travailleurs à décider judicieusement lorsqu'ils cherchent un emploi qui contribue à leur épanouissement;
- aider les employeurs à faire un usage rationnel des ressources humaines à leur disposition dans un contexte socio-économique en évolution;
- aider les travailleurs à acquérir, au moyen d'une formation appropriée, les connaissances et les compétences qui sont en demande sur le marché du travail canadien;
- promouvoir l'emploi productif des ressources humaines qui ne sont pas utilisées présentement par l'économie.

Immigration

Diriger l'admission des immigrants et des non-immigrants en fonction des intérêts économiques, sociaux et culturels du Canada.

Sous-objectifs

- Exercer des activités en vue du recrutement, de l'étude des demandes, du déplacement et de l'accueil des personnes jugées aptes à devenir des résidents et des citoyens du Canada;
- susciter un intérêt parmi les immigrants éventuels dont les professions ou métiers seraient un apport pour l'économie du Canada et fournir de l'information aux immigrants;
- examiner, conseiller et sélectionner les immigrants à l'étranger et au Canada ainsi qu'exercer d'autres activités ayant trait au transport et à l'accueil des immigrants;
- exercer des activités se rattachant à l'admission des réfugiés et d'autres groupes spéciaux;
- prendre les dispositions nécessaires pour protéger les Canadiens des non-Canadiens indésirables et pour

exécuter les dispositions de la Loi et du Règlement sur l'immigration en ce qui a trait à l'examen, à l'arrestation, à la détention et aux poursuites, y compris les contacts avec d'autres organismes d'exécution de la Loi;

- examiner toutes les personnes qui veulent entrer au Canada;
- enquêter sur les violations en matière d'immigration, effectuer des enquêtes spéciales, étudier les appels de l'immigration et s'occuper de l'expulsion des indésirables;
- faciliter l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada grâce aux services offerts par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, ou par des organismes bénévoles.

Les lois et les règlements appliqués par le Ministère ou la Commission sont les suivants:

La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-1971-1972, c. 48, (excepté la partie IV) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage et le Règlement sur le service national de placement. La Loi régissant l'emploi et l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 54, y compris:

Partie I - Loi sur le ministère et la Commission de l'emploi et de l'immigration

Partie II - Loi sur le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

La Loi sur la formation professionnelle des adultes, S.R.C. 1970, c. A-2 et le Règlement

Le paragraphe 6(2) de la Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or, S.R.C. 1970, c. E-5,

L'article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional, S.R.C. 1970 c. R-3

La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, S.R.C. 1952, c. 236

La Loi de 1976 sur l'immigration, S.C. 1976-1977, c. 52 et le Règlement

La Loi relative aux rentes sur l'État, S.R.C. 1970, c. G-6 et le Règlement

La Loi relative à l'amélioration des rentes sur l'État, S.C. 1974-1975-1976, c. 83

La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, S.C. 1980-1981-1982, c. 89

Les règlements établis sous l'empire des lois portant affectation des crédits:

Le Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre, CRC, vol. III, c. 330

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre, CRC, vol. XIV, c. 1323

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs du textile et du vêtement), CRC, vol. III, c. 316

Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC, vol. III, c. 316

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est comptable envers le Parlement des organismes suivants:

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Conseil consultatif d'Emploi et Immigration Canada

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

Commission d'appel de l'immigration

Parmi les autres programmes et services autorisés dont la prestation est régie par crédit aux termes des lois portant affectation de crédits, notons:

Les organisations bénévoles (subventions)

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada
Le programme d'aide à la création locale d'emplois
Le programme Extension
Les services diagnostiques
Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques
Le Programme de subvention salariale transférable
Le Programme de services communautaires du Canada
Le Programme de développement communautaire du Canada
Le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants
Été Canada
L'aide au développement économique local

Au cours de l'exercice 1981-1982, une importance accrue a été attribuée à la planification et au développement à longue échéance des ressources humaines. La Commission a reconnu comme priorité le besoin de cerner les secteurs de l'économie où l'effort de planification à long terme aurait le plus d'incidence. Le souci de garantir la stabilité économique future de la population active lui a servi de critère dans la mise en oeuvre de ses programmes. En outre, elle a beaucoup insisté sur la prestation, par l'intermédiaire des Centres d'Emploi du Canada et des bureaux d'Extension à l'échelle du pays, de services de counselling conduisant à l'obtention d'un emploi durable.

Inscriptions

Au total 4,559,599 personnes se sont inscrites ou réinscrites dans les Centres d'Emploi du Canada de la Commission au cours de l'année financière 1981-1982.

Vacances

Les employeurs ont signalé 1,296,741 emplois vacants aux Centres d'Emploi du Canada, au cours de 1981-1982.

Présentations

Les Centres d'Emploi du Canada ont présenté 3,630,477 personnes à des employeurs pour combler les postes vacants signalés.

Placements

Les Centres d'Emploi du Canada ont placé 795,761 clients dans des emplois d'une durée supérieure à une semaine et 224,308 autres dans des emplois d'une semaine ou moins. Les 63 bureaux du réseau des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada ont comblé quelque 161,829 emplois vacants. Le Programme Extension a aidé environ 50,000 clients à trouver un emploi régulier ou occasionnel dans le cadre de 230 projets communautaires. Certains de ces placements sont compris dans ceux effectués par les Centres d'Emploi du Canada.

Plus de 325,000 étudiants ont été placés dans des emplois temporels ou occasionnels -- la plupart relevant du secteur public -- par les Centres d'Emploi du Canada pour étudiants. Il s'agissait là d'une augmentation de 9 % par rapport à l'an dernier. Les Centres d'Emploi du Canada sur le campus ont réalisé plus de 53,000 placements et, de ce nombre, près de 43,000 concernaient des emplois liés à la carrière.

Mobilité

Au total 35,658 personnes ont bénéficié de l'aide financière du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, ce qui représente des dépenses de l'ordre de $10.7 millions.

Formation

Face au besoin de planifier à long terme les ressources humaines, la Commission a dépensé un montant de $830 millions durant 1981-1982 pour offrir une formation institutionnelle et industrielle à 292,604 adultes. Ce nombre comprend 10,642 autochtones ayant bénéficié de l'un ou l'autre de ces types de formation.

Pour répondre à la demande de compétences plus poussées, quelque 2,192 femmes ont entrepris l'an dernier leur formation dans des professions non traditionnelles aux termes d'une mesure de formation industrielle.

La Commission a signé des ententes avec des employeurs en vue d'assurer la

formation de 5,486 personnes dans des professions en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, créant ainsi des liens solides avec le monde de l'industrie.

Au cours de l'année, des progrès sensibles ont été accomplis pour ce qui est de rapprocher le programme de formation en place des objectifs dont s'inspire le nouveau Programme national de formation. Des entretiens ont eu lieu avec les administrations provinciales sur les nouvelles politiques visant à réorienter les programmes de formation industrielle et en établissement de sorte qu'ils répondent mieux aux besoins essentiels de l'économie en main-d'oeuvre qualifiée et accroissent les possibilités qui s'offrent aux travailleurs. Pour atteindre cet objectif, de nouvelles dispositions législatives ont été mises au point en prévision des nouveaux accords de formation à conclure avec les provinces.

Développement de l'emploi

Face au repli de l'économie canadienne, le Gouvernement s'est engagé à appuyer des projets de travail partagé, suivant lesquels les travailleurs décident librement de se répartir le travail disponible. Réinstauré en décembre 1981, le Programme de travail partagé a permis de conclure 489 ententes avant la fin de l'année financière. C'est ainsi que 26,708 salariés travaillant dans 489 entreprises ont souscrit à ce régime, ce qui a permis d'éviter le licenciement de 11,610 travailleurs grâce à une affectation de $28 millions.

Dans le cadre de la deuxième série des Projets de développement communautaires du Canada, 4,820 projets ont été approuvés, créant 26,452 emplois dans des régions durement touchées par le chômage.

Les Projets de services communautaires du Canada contribuent au développement de l'emploi dans les organisations bénévoles et le secteur des services communautaires; au cours de l'année, 607 projets ont été approuvés, créant 1,472 emplois.

Au total, 85,211 emplois ont été subventionnés durant l'année, au coût de $245.2 millions.

Nouveaux immigrants

En 1981-1982, le Canada a accueilli 131,455 immigrants.

Assurance-chômage

Au cours de l'année civile 1981, quelque $4.7 milliards ont été versés en prestations d'assurance-chômage à plus de 2.9 millions de prestataires.

Au cours de l'année financière 1981-1982, l'économie canadienne a connu un taux de croissance modéré. Cependant, tous les gains ont été réalisés durant le premier trimestre, cela dû surtout aux investissements fixes des entreprises dans les secteurs de la construction non résidentielle, de la machinerie, de l'équipement et à l'accumulation de stocks non agricoles. Durant la seconde moitié de l'année, le Canada est entré en période de récession.

La reprise économique amorcée au deuxième trimestre de l'année financière 1980-1981 s'est poursuivie pendant le premier trimestre de l'exercice suivant. Par la suite, cependant, la conjoncture s'est beaucoup détérioriée; c'est alors que le taux de croissance désaisonnalisé du produit national brut réel a fléchi de 0.9 % et de 0.5 % pendant les deuxième et troisième trimestres de 1981-1982 respectivement.

Avec le repli de l'économie canadienne, le marché du travail a montré des signes évidents de faiblesse durant l'année financière 1981-1982, détérioration qui a commencé en septembre. Affichant un taux de 1.6 %, l'emploi a progressé moins rapidement que l'année précédente, où l'on avait enregistré un taux de 2.6 %, et est resté inférieur au taux de croissance de 2.1 % de la population active. Il en est résulté une hausse du taux de chômage qui est passé de 7.5 % en 1980-1981 à 8.0 % en 1981-1982. La croissance de la population active a provoqué une augmentation du taux d'activité lequel a atteint le niveau record de 64.5 %, dépassant de 0.4 point de pourcentage le taux de 64.1 % observé l'année précédente.

Ce bref aperçu du marché du travail laisse cependant dans l'ombre certains changements importants survenus au cours de 1981-1982. En effet, l'emploi n'a crû que durant le premier trimestre. La détérioration de plus en plus marquée de la conjoncture s'est traduite au cours du deuxième trimestre par un léger recul (0.06 %) du taux d'emploi désaisonnalisé, suivi d'autres diminutions de 0.74 % et de 0.91 % pendant les troisième et dernier trimestres respectivement. C'est ainsi que le taux de chômage désaisonnalisé s'est trouvé à augmenter, passant de 7.2 % au premier trimestre à 8.6 % au dernier.

Entre 1980-1981 et 1981-1982, l'apport à la population active du groupe des femmes et des hommes de 15 à 24 ans a diminué, alors que celui des femmes et des hommes de 25 ans et plus a augmenté; ces hausses correspondaient à 1.7 % et à 5.7 % respectivement. La diminution dans le cas des jeunes actifs était attribuable aussi bien à la faible croissance des effectifs de ce groupe qu'à une légère diminution de leur taux d'activité combiné. Bien que la proportion des jeunes dans la population active ait diminué, leur taux de chômage combiné a grimpé de 13.3 % en 1980-1981 à 14.0 % en 1981-1982; la hausse du taux de chômage de ce groupe tenait presque exclusivement à la diminution de 2.5 % de l'emploi des jeunes hommes. La population active du groupe des femmes adultes a continué de croître avec vigueur, progressant de 5.7 % durant l'année financière 1981-1982; parallèlement à cette croissance, le taux d'activité des femmes a augmenté de 48.0 %, dépassant de 2.5 points de pourcentage celui enregistré l'année précédente. Chez les femmes adultes, toutefois, la progression de l'emploi a été inférieure à la croissance de la population active, de sorte que le taux de chômage de ce groupe n'a cessé de croître, passant de 6.4 % en 1980-1981 à 6.9 % en 1981-1982. De la même façon, le chômage des hommes adultes s'est aussi aggravé, augmentant de 4.7 % en

1980-1981 à 5.3 % en 1981-1982, en raison de la croissance plus faible de l'emploi de ce groupe par rapport à celle de la population active.

Sur le plan régional, le taux de croissance de l'emploi est demeuré ferme dans l'Ouest du pays (3.0 %), surtout en raison de la performance de l'Alberta et la Colombie-Britannique. L'Ontario, durement touché par les licenciements dans le secteur de l'automobile et les industries connexes, a enregistré un taux de croissance de 2.4 %, l'emploi ayant surtout progressé durant la première moitié de l'année, soit principalement dans le domaine du commerce et dans les industries de services communautaires, commerciaux et personnels. Le taux d'emploi a fléchi de 0.9 % au Québec, et est demeuré au même niveau que l'année précédente dans les cas des provinces de l'Atlantique.

Groupes d'étude

Déposés en juillet à la Chambre des communes, les rapports de deux groupes d'étude intitulés, L'évolution du marché du travail dans les années 1980 et l'Assurance-chômage pour les années 1980, soulignaient que pour promouvoir la vitalité économique du Canada au cours de la décennie, la Commission doit mettre au premier rang de ses priorités le développement et la planification des ressources humaines. Les travaux de recherche entrepris par les deux groupes de travail de même que les rapports qu'ils ont produits ont servi de point de départ à d'importants entretiens avec les administrations provinciales et le secteur privé. Ce processus de consultation a été lancé avec la distribution générale de la publication: Sommes-nous prêts à changer? que l'on faisait accompagner des rapports des deux groupes en question. Les propositions formulées dans le domaine de la formation par le Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail ont été à l'origine de celles que renferme la nouvelle Loi nationale sur la formation. Il est prévu que d'autres des modifications préconisées dans les deux rapports entraîneront des changements fondamentaux quant aux initiatives prises par le Gouvernement au cours de la décennie.

Évolution du marché du travail

Ce groupe d'étude a été investi du mandat général d'examiner l'incidence qu'ont les politiques fédérales sur le marché du travail et la gestion de ressources humaines. Il a formulé un certain nombre de propositions concernant l'orientation générale des politiques, à savoir:

- Insister davantage sur la formation au niveau postsecondaire dans les domaines de la technologie, du génie, des sciences et du commerce ainsi qu'offrir des stimulants aux industries pour qu'elles améliorent et intensifient la formation offerte aux gens de métier.
- Adopter diverses mesures propres à aider les femmes, les autochtones et les personnes handicapées à accéder à des emplois productifs et à obtenir de l'avancement.
- Mettre davantage l'accent sur l'essor économique à long terme des collectivités, dans le cadre des programmes de création d'emplois.
- Réduire l'appui financier que le Gouvernement accorde aux industries fléchissantes et recourir davantage à l'octroi aux employeurs de subventions directes liées à l'emploi.
- Améliorer la qualité des renseignements sur le marché du travail de même que le service de placement.
- Accorder une importance accrue à l'octroi aux travailleurs d'une aide leur permettant de se déplacer des industries fléchissantes vers celles qui sont en expansion.

Assurance-chômage

Il y avait plusieurs volets au mandat confié au Groupe de travail sur l'Assurance-chômage. Ce dernier devait d'abord examiner l'évolution historique du Régime, le contexte dans lequel il s'insère de même que ses répercussions sur l'économie et la société. Il lui fallait ensuite analyser les problèmes qui se posent dans des domaines particuliers et définir les possibilités de changement permettant d'améliorer l'incidence de l'assurance-chômage sur le marché du travail, de rendre le régime plus équitable et moins complexe et d'en simplifier l'administration.

Le Groupe de travail a proposé un éventail de solutions de rechange qui visent les principales dispositions de la Loi et du Règlement sur l'assurance-chômage, notamment:

- Relever la norme variable d'admissibilité et la rendre applicable à tous les prestataires sans exception.
- Instituer une structure de prestations à une seule phase, en vertu de laquelle les prestations seraient versées selon la durée de l'emploi et le taux régional de chômage.
- Rallonger la période d'exclusion applicable aux personnes qui quittent leur emploi sans justification.
- Simplifier les dispositions relatives aux prestations de maternité et les rendre applicables aux parents adoptifs.
- Abolir la prestation de retraite.
- Remplacer les règles minimales d'assurabilité par une norme d'admissibilité minimale.
- Ne pas tenir compte des gains reçus à la cessation d'emploi, pour les fins de cotisations et de prestations.
- Réviser la formule servant à déterminer le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable.
- Relever le taux de remboursement de prestations.
- Modifier les utilisations de la Caisse d'assurance-chômage à des fins innovatrices.
- Adopter une formule (en pourcentage) pour déterminer la répartition des coûts du régime entre le Gouvernement et le secteur privé.
- Créer un groupe de travail réunissant des représentants du secteur privé et du gouvernement qui examineront le meilleur moyen de déterminer la rémunération et l'emploi assurables à long terme.

Les conclusions et les propositions des deux groupes d'étude ont été analysées à tous les ordres de Gouvernement de même que par les organisations ouvrières, l'industrie privée et certains corps intermédiaires. Ces consultations devraient aboutir à la présentation, au Cabinet, de propositions visant à refondre aussi bien le programme de développement du marché du travail que le Régime d'assurance-chômage. Ces deux éléments, en effet, doivent faire partie intégrante de la stratégie du développement des ressources humaines adoptée au cours des années 1980.

D'autres groupes d'étude ont aussi présenté des rapports au Ministre, soit le Groupe de travail sur l'industrie aérospatiale canadienne et celui sur l'emploi des Indiens et des autochtones dans la Saskatchewan. À la lumière de leurs travaux, de nouvelles orientations ont été données à la politique et aux efforts de planification.

L'une des principales recommandations mises à l'avant par le Groupe de travail sur l'industrie aérospatiale canadienne consistait à instaurer des mécanismes officiels en vue de promouvoir l'expansion et l'essor de l'industrie grâce à une meilleure planification de la main-d'oeuvre dans les secteurs de haute technologie.

Le Groupe d'étude sur l'emploi des Indiens et des autochtones dans la Saskatchewan, également appelé le Groupe

d'étude Richardson, a démontré le besoin de lancer des initiatives axées spécialement sur l'emploi de cette clientèle. C'est ainsi qu'un service de placement des autochtones a été établi sous les auspices de la CEIC. De plus, la Commission fédérale-provinciale Mama-Hopiwin a été créée afin de regrouper les intérêts de toutes les parties qui s'occupent activement de promouvoir l'emploi des autochtones. À l'heure qu'il est, des négociations se déroulent avec les provinces en vue de définir la meilleure façon de dispenser les services d'emploi aux autochtones, de répondre à leurs besoins en formation et de les doter des institutions requises. Il a également été proposé qu'un institut des métiers soit établi dans le Nord.

Au cours de l'année, le Groupe d'étude sur les règles et formalités en matière d'immigration, lequel a été institué par le Ministre en 1980, a publié des rapports sur les employés de maison au Canada munis d'un permis de travail, sur l'exploitation des immigrants éventuels par des consultants sans scrupule et sur le processus de reconnaissance du statut de réfugié au sens de la Convention. Ces rapports ont conduit à l'adoption de plusieurs changements du point de vue de la politique, ce qui comprend des mesures visant à aider les employés de maisons étrangers à obtenir la résidence permanente pendant qu'ils se trouvent au Canada (p. 39) et à prévenir les groupes ethniques au Canada au sujet des activités de consultants sans scrupule (p. 44) de même que la refonte du Comité consultatif du statut de réfugié pour le rendre directement comptable au Ministre (p. 43).

En tant que principal agent fédéral de développement des ressources humaines, le Service national d'emploi est une charnière dynamique entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre, en aidant les employeurs à obtenir les travailleurs qu'il leur faut, et les chercheurs d'emplois à trouver du travail. Dans ce contexte, le jumelage des vacances signalées et des demandeurs d'emplois constitue une activité centrale et l'un des grands objectifs auxquels visent les programmes et services de la Commission.

La Commission compte 442 CEC ordinaires (bureaux principaux et succursales) et 28 bureaux fournissant des services spéciaux ou centralisés. De plus, par l'entremise de 82 CEC sur le campus et de points de service itinérants, elle dispense des services à 299 collectivités isolées ou se trouvant dans des régions rurales éloignées. Pendant les mois d'été, quelque 400 agents de placement des étudiants viennent s'ajouter à ce réseau.

Les CEC offrent aux employeurs des services de sélection et de présentation. Ils aident les personnes en quête de travail à établir un plan personnel de recherche d'emploi et fournissent des renseignements sur les débouchés qui ne sont pas affichés. Il arrive également que les conseillers en emploi s'occupent activement de faire valoir les compétences des clients auprès des employeurs éventuels. De plus, le personnel des CEC s'entretient avec les représentants des milieux d'affaires et de l'industrie afin de cerner les besoins en ressources humaines dans ces secteurs.

Les clients qui ne sont pas prêts à travailler reçoivent l'aide nécessaire pour cerner et éliminer les obstacles qui se dressent devant eux. Lorsque ces obstacles débordent le champ de compétence du personnel de la Commission, les clients sont dirigés vers les organismes locaux appropriés.

La plupart des CEC sont dotés de Centres d'information sur l'emploi (CIE). Les clients qui sont prêts à travailler peuvent alors choisir un emploi parmi les fiches ou les listes exposées, puis communiquer avec un agent de présentation pour obtenir de l'aide. Les CIE permettent d'offrir les meilleurs services possibles aux travailleurs qui n'ont guère besoin que de renseignements sur les postes vacants et les conditions d'emploi.

Au cours de 1981-1982, le nombre total des personnes qui se sont inscrites ou réinscrites aux CEC disséminés dans l'ensemble du Canada s'est élevé à 4,559,599. Tout au long de l'année, la Commission a mis l'accent sur le service de placement et sur la prestation aux employeurs d'un service de recrutement rapide et efficace.

À l'échelle nationale, le nombre total de postes signalés à la Commission s'est chiffré à 1,090,070 pour les emplois de plus d'une semaine et à 206,671 pour ceux de moins d'une semaine. Des 3,630,477 présentations aux employeurs qui ont été faites pour les combler, 795,761 ont donné lieu à des placements dans des emplois de plus d'une semaine et 224,308 dans des emplois de moins d'une semaine. L'utilisation de moyens informatiques a été accrue dans des CEC choisis afin de rehausser leur efficacité, de donner suite plus rapidement aux offres des employeurs et, de façon générale, d'améliorer le service offert au public. Le Système de traitement des offres d'emploi (STOE), un réseau d'ordinateurs exploités en direct qui diffuse les données sur les offres d'emploi à tous les bureaux d'un secteur urbain, est en usage dans les villes de Hamilton, d'Ottawa-Hull, de Montréal, de Toronto et de Vancouver. La prochaine grande étape dans l'extension du STOE consistera à l'implanter à Winnipeg de sorte que les informations sur les

travailleurs et les emplois soient diffusées à la grandeur des principaux bassins de recrutement de la main-d'oeuvre des trois provinces des Prairies. D'ici 1985, le système sera vraiment exploité à l'échelle nationale suite à l'implantation de terminaux dans d'autres centres, dont la ville de Québec et les grandes agglomérations urbaines des provinces de l'Atlantique. Le système sera aussi utile à la Commission pour ce qui est de déterminer les besoins en ressources humaines des employeurs canadiens.

Recrutement de fonctionnaires

La Commission est chargé d'offrir des services de recrutement et de présentation aux ministères et organismes fédéraux auxquels des pouvoirs de dotation en personnel ont été délégués par la Commission de la Fonction publique. La CEIC veille donc au recrutement des employés relevant des catégories du soutien administratif et de l'exploitation, sauf dans la Région de la capitale nationale, où la Commission de la Fonction publique assure elle-même le recrutement des employés de la catégorie du soutien administratif.

On a dénombré cette année 65,253 vacances régulières signalées aux Centres d'Emploi du Canada par les divers ministères et organismes: quelque 195,822 personnes y ont été présentées et, de ce nombre, 61,902 ont été engagées.

Services aux employeurs

Afin de promouvoir une collaboration plus étroite au chapitre de la gestion des ressources humaines, les CEC et les bureaux régionaux de la Commission ont élaboré et mis en oeuvre des programmes de marketing visant à inciter les employeurs à recourir davantage à nos programmes et services. Le placement des travailleurs étant fonction du nombre d'employeurs qui signalent les postes disponibles, le succès de cet effort de collaboration se mesure au nombre total de personnes placées en 1981-1982, dont on fait mention ailleurs dans le présent rapport.

Services aux travailleurs

La Commission, par l'intermédiaire de son réseau de Centres d'Emploi du Canada, offre aux travailleurs, comme elle le fait pour les employeurs, des services en fonction de leurs besoins. Dans la mesure du possible, elle les aide à obtenir un emploi auquel ils peuvent normalement aspirer, à mieux s'intégrer au marché du travail, en leur offrant des services de counselling et des cours de formation, ainsi qu'à chercher un emploi plus efficacement, en les familiarisant avec la Méthode dynamique de recherche d'emploi.

Banque nationale d'emplois

Pour garantir une utilisation optimale du potentiel des travailleurs canadiens, la Commission a mis sur pied la Banque nationale d'emplois (BNE), soit un répertoire informatisé des postes vacants qu'il est difficile de combler localement.

Grâce à une liaison nationale, assurée au moyen d'ordinateurs et d'appareils téléphoniques, les CEC locaux introduisent les demandes de recherche dans le système pour le compte des clients-employeurs. De la même façon, les offres emmagasinées dans la Banque peuvent être consultées au nom des clients-travailleurs.

À tout moment donné, le nombre des offres d'emploi inscrites à la BNE est d'environ 3,000, ce qui représente entre 4,000 et 5,000 postes vacants. La BNE n'est que l'une des initiatives que la Commission a prises pour tenter de concilier les pénuries et les excédents de main-d'oeuvre qui existent au Canada. Aussi, elle incite fortement les employeurs et les travailleurs à faire

appel à ce service. Chaque jour, environ 75 nouvelles offres sont versées dans la base de données. Selon les résultats d'un récente évaluation, la BNE a permis d'effectuer, pendant sa première année d'exploitation, 3,178 placements de plus que ceux qui auraient été réalisés en son absence.

Mobilité de la main-d'oeuvre

Traduisant l'objectif fondamental de la Commission d'exploiter pleinement les ressources humaines du Canada, le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada (PMMC) vise à faciliter le déplacement des travailleurs qui sont sous-employés, en chômage ou sur le point de l'être, qui ne trouvent pas du travail dans leur localité et qui sont prêts à se chercher du travail ou à déménager dans une autre localité. Le PMMC aide également ceux qui doivent se déplacer pour obtenir des services d'emploi non offerts sur place. L'aide à la mobilité se divise en cinq éléments:

L'aide à la prospection, qui permet aux travailleurs de se chercher un emploi dans la région la plus proche où des débouchés convenables sont offerts.

L'aide au déplacement, qui facilite les déménagements des travailleurs et de leur famille dans la région où ils ont trouvé du travail.

L'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi temporaire, versée aux travailleurs pour leur permettre de se rendre dans la région où ils ont trouvé un emploi temporaire d'au moins six semaines et d'au plus neuf mois.

L'aide au titre d'un voyage en vue d'un emploi agricole saisonnier, versée aux travailleurs pour leur permettre d'accepter des emplois agricoles saisonniers d'une durée maximale de neuf mois.

L'aide spéciale de voyage, versée aux travailleurs ayant besoin de services d'emploi qui ne sont pas offerts dans leur région.

En 1981-1982, environ $10.7 millions ont été versés au titre de l'aide à la mobilité. Ces dépenses ont permis à quelque 6,976 travailleurs et à leurs familles de déménager, à 5,200 de se déplacer pour chercher un emploi et à 1,139 autres de bénéficier d'une aide spéciale de voyage, pour se prévaloir de services d'emploi non offerts dans leur localité. En outre, 22,240 travailleurs et étudiants ont reçu de l'aide pour aller occuper un emploi temporaire.

Pendant l'année financière 1981-1982, 35,658 travailleurs ont reçu une aide financière en vertu du PMMC, ce qui représente une augmentation de 26.6 % par rapport à l'exercice précédent. Si le programme a grandement été mis à contribution, malgré des conditions d'emploi plutôt défavorables, c'est sans doute parce que le public était beaucoup plus au courant des vacances répertoriées dans la Banque nationale d'emplois (BNE), lesquelles auraient incité les travailleurs à solliciter de l'aide dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.

Centres d'orientation professionnelle pour femmes

Afin de mettre pleinement en valeur les capacités des Canadiennes, sept centres d'orientation professionnelle pour femmes ont été établis, dans le cadre d'un programme pilote, pour déterminer s'il est efficace de créer des points de service spéciaux à l'intention de groupes de clients particuliers. Ces centres expérimentaux ont été implantés à Halifax, à Chicoutimi, à York-Weston, à Sudbury, à Thunder Bay, à Winnipeg et à Calgary. Ils s'occupent tout spécialement des femmes qui n'ont jamais travaillé, de celles qui cherchent à revenir sur le marché du travail, après

une absence d'un an ou plus, et de celles qui veulent changer l'orientation de leur carrière. Reconnaissant qu'une bonne planification des ressources humaines repose forcément sur la collaboration, les centres entretiennent une liaison avec les organismes locaux et les maisons d'enseignement postsecondaire offrant des services de counselling professionnel dans des domaines qui ne relèvent pas directement de la Commission. Plus de 1,100 clientes se sont prévalues de ces services.

Action positive

Face au besoin d'utiliser à fond toutes les ressources humaines du Canada, la Commission, par le truchement de l'Action positive, agit sur l'aspect demande du marché du travail. Ce programme en effet vise à améliorer les possibilités d'emploi offertes aux travailleurs, pour leur permettre de pleinement réaliser leur potentiel, et vise également à faciliter le passage d'une classification professionnelle à une autre ainsi qu'à garantir à tous les échelons de l'ensemble des professions exercées par la population active une juste représentation de groupes cibles désignés. Les catégories de clients ainsi définies dans le cadre du Programme comprennent les femmes, les autochtones et les handicapés physiques de même que les personnes de race noire, dans le cas de la Nouvelle-Écosse.

Le Programme incite les employeurs à examiner leur effectif pour en arriver à établir ou à maintenir une représentation adéquate des groupes cibles désignés. À cette fin, les conseillers techniques d'Action positive les aident à analyser leur politique et leurs pratiques en matière d'emploi, à supprimer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes définis et à instaurer les mesures nécessaires pour que ces groupes soient bien représentés là où ils étaient nettement minoritaires. À l'AC, la direction générale de l'Action positive regroupe trois divisions, à savoir: la Division consultative, la Division - conseil de l'Action positive dans la Fonction publique et la Division de la recherche et de la formation.

a) Division consultative

À la fin de mars 1982, 29 entreprises appliquaient, avec le concours des conseillers régionaux, les plans d'Action positive dont elles avaient convenu; les firmes signataires d'ententes dans le cadre du Programme se répartissaient comme il suit: 2 à Terre-Neuve, 5 au Québec, 3 en Ontario (dont 2 sont d'envergure nationale), 8 en Saskatchewan et 11 en Colombie-Britannique. Dix des ententes ont été conclues durant l'année financière 1981-1982.

b) Division-conseil de l'Action positive dans la Fonction publique

La Commission est l'un des trois ministères où le Programme a été lancé à titre expérimental, les deux autres étant le Conseil du Trésor et le Secrétariat d'État. La Division a pour rôle de fournir des conseils techniques aux fonctionnaires des ministères ainsi qu'au Comité de direction principal, que préside le Secrétaire du Conseil du Trésor.

En 1982, la CFP et le ministère de l'Environnement ont commencé à participer au programme d'Action positive visant la Fonction publique fédérale.

c) Division de recherche et de formation

Cette division a notamment pour fonction d'élaborer le matériel didactique, de réaliser et d'offrir des cours de formation, de former une équipe de spécialistes en Action positive, d'établir une liaison avec les employeurs, les syndicats et les membres

des groupes cibles ainsi que d'effectuer des recherches sur diverses questions afférentes à l'Action positive, que ce soit en collaboration avec d'autres organismes ou par le financement de contrats de recherche.

La Division a préparé, dans les deux langues officielles, un Guide de formation sur l'Action positive qui sera distribué sous peu.

Services aux clients spéciaux et aux membres des groupes cibles

La Commission reconnaît qu'il faut mettre en valeur le potentiel de tous les Canadiens, y compris ceux qui ont des besoins ou des problèmes particuliers. Suivant ce principe, toute la gamme des programmes et services de la CEIC est mise à la disposition des clients spéciaux et des groupes cibles. Cependant certaines de ces initiatives répondent plus spécialement aux besoins de ces clients, par exemple: le programme Extension, les services de counselling spéciaux, le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC), dont l'une des composantes s'adresse aux clients spéciaux, le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), qui les aide à mettre sur pied des entreprises dans leurs localités et, enfin, le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE), qui accorde des subventions salariales aux employeurs qui embauchent ces clients.

Désireuse de promouvoir la collaboration entre les divers secteurs, la Commission prend conseil auprès des groupes de protection du consommateur et des associations de bienfaisance lorsqu'il s'agit de remanier les programmes et les services offerts à cette clientèle.

i) **Handicapés physiques et mentaux**

Sous l'égide de l'Année internationale des personnes handicapées, et tout au long de cette dernière, la Commission a entrepris un certain nombre d'activités en vue d'améliorer les services offerts à ce groupe de clients. Les recommandations formulées dans le rapport Obstacles touchant les handicapés soulignaient que les capacités de ces personnes sont loin d'être mises à profit sous le régime actuel. Les mesures prônées pour favoriser la pleine réalisation de leur potentiel et leur insertion sociale ont été examinées et seront adoptées progressivement.

Une étude des services d'emploi offerts aux personnes souffrant de désordres psychologiques a aussi été entreprise.

ii) **Assistés sociaux**

La Commission continue à collaborer étroitement avec les ministères provinciaux chargés des affaires sociales pour faire en sorte que des services efficaces reliés à l'emploi soient offerts à ces clients. Dans certaines régions, des ententes officielles ont été conclues entre la province concernée et la CEIC. Grâce à cette collaboration, des agents provinciaux du service social ont pu être affectés dans certains CEC, ce qui leur a permis de mieux comprendre les besoins et problèmes propres à ce groupe de clients et d'y répondre plus efficacement.

iii) **Détenus et anciens détenus**

La Commission collabore toujours avec les bureaux du ministère du Solliciteur général afin de fournir des services plus efficaces à cette clientèle.

iv) **Autres groupes cibles**

D'autres groupes cibles sont désignés, selon les besoins.

v) **Emploi des femmes**

À l'étude des statistiques réunies au cours de l'année financière 1981-1982, la Commission se rend compte qu'il importe plus que jamais auparavant d'examiner le vaste potentiel que les Canadiennes ont à offrir.

En 1981-1982, 1,591,575 femmes se sont inscrites auprès des Centres d'Emploi du Canada, comptant pour 41.4 % de tous les clients inscrits. Au même moment, le taux d'activité de toutes les femmes de 15 ans et plus se trouvant sur le marché du travail a passé à 51.1 %; leur taux de chômage a atteint 8.6 %, tandis que celui des hommes s'établissait à 7.6 %.

D'aucuns prévoient que 65 % de tous les travailleurs qui se joindront à la population active au cours de la décennie seront des femmes. Pour aider ces dernières et d'autres femmes à trouver des emplois valorisants et bien rémunérés, la Commission continue à mettre en oeuvre son plan de Stratégie de l'emploi des femmes. L'un des résultats de la stratégie de 1981-1982 a été la mise en service de sept centres d'orientation professionnelle pour femmes établis à Calgary, à Winnipeg, à Thunder Bay, à Sudbury, à Toronto, à Chicoutimi et à Halifax.

De plus, la Commission a mis au point, à l'intention des conseillers de tous les CEC, un programme de formation portant sur la stratégie d'emploi des femmes. Le personnel affecté dans les centres d'orientation professionnelle pour femmes de même que les conseillers et les coordonnateurs en matière d'emploi des femmes, oeuvrant dans les CEC ordinaires, ont été parmi les premiers à bénéficier de cette formation. Celle-ci a déjà pris fin en Saskatchewan et devrait se terminer dans les autres régions au cours de 1982-1983.

En 1981-1982, le Groupe de travail mixte de l'Association des femmes autochtones du Canada et de la CEIC a réalisé une étude visant à cerner les besoins en matière d'emploi des femmes autochtones et a présenté un rapport à ce sujet. Dans le cadre de cette étude, 24 recommandations ont été formulées dont la plus importante consistait à engager à la Commission des coordonnateurs de l'emploi des femmes autochtones qui oeuvreraient dans les filiales provinciales de l'Association précitée.

La mise en oeuvre de la composante du PFIMC ayant trait à la formation des femmes dans des professions non traditionnelles est demeurée l'une des grandes priorités de la Commission. Dans le cadre de ce programme, l'employeur se fait rembourser 75 % du salaire de l'employée et 100 % des frais qu'il engage pour former une femme dans un métier traditionnellement masculin. Pendant l'exercice, 2,192 femmes ont entrepris de la formation aux termes de cette initiative; celles-ci ont compté pour 12 % de toutes les femmes bénéficiant de la formation industrielle, ce qui représente une amélioration de 3 % par rapport à 1980-1981.

En réponse aux inquiétudes exprimées dans plusieurs milieux au sujet de l'utilisation accrue de la micro-électronique dans les bureaux, et de son incidence possible sur les femmes, la Commission a confié sous contrat à une société l'exécution de trois projets de recherche. Ces études ont porté sur le bureau électronique intégré, et notamment la mesure dans laquelle les compétences requises dans un bureau traditionnel peuvent être utilisées dans le contexte du bureau électronique, sur les ressources et les besoins en formation et, enfin, sur les incidences de la révolution électronique sur la mobilité professionnelle des femmes.

vi) **Programme d'extension des Services de main-d'oeuvre du Canada**

Le programme Extension traduit bien l'effort de collaboration déployé pour pleinement mettre en valeur les ressources humaines du Canada. Cette

initiative vise à améliorer les possibilités d'emploi de ceux qui éprouvent des difficultés particulières à se tailler une place sur le marché du travail et qui ne peuvent tirer profit des services des Centres d'Emploi du Canada. La Commission a réalisé les objectifs précités au moyen d'accords conclus avec les organismes de diverses localités. Les $12.9 millions du budget de 1981-1982, ont permis de financer 230 projets (dont 28 à l'intention des femmes, 87 pour les personnes d'origine autochtone, 44 pour les handicapés et 71 pour d'autres groupes de clients, comme les détenus et les anciens détenus, les habitants des localités éloignées, etc.); ceux-ci ont employé 716 personnes et desservi plus de 765 points de service au Canada. Durant cette période, environ 50,000 placements, dont 42 % pour des femmes, ont pu être effectués grâce au Programme.

Les jeunes et le marché du travail

Les données présentées à l'égard des jeunes font ressortir le besoin d'arrêter à long terme un plan bien stucturé de développement des ressources humaines. En effet, traduisant le ralentissement continu de l'économie, le taux de chômage des jeunes a augmenté par rapport à l'an dernier, passant de 15.3 % à 18.4 % en mars 1982. Plus précisément, 524,000 jeunes étaient sans travail en mars 1982, par rapport à 452,000 l'année précédente. Le chômage était plus aigu chez les jeunes hommes, soit 21.5 %, atteignant 14.3 % dans le cas des jeunes femmes.

Si l'on considère l'ensemble du groupe, le taux de 18.4 % enregistré en mars 1982 était le double de celui des adultes, qui s'établissait à 8.0 % pour la même période.

Les taux de chômage élevés des jeunes peuvent être vus comme un effet secondaire de l'arrivée à l'âge actif de la génération issue de la poussée démographique d'après-guerre.

En effet, en raison de la présence de ce fort contingent de jeunes adultes, qui n'ont pas réussi à s'intégrer au marché du travail, et des très faibles niveaux de croissance de l'économie, les jeunes faisant leur entrée dans la population active en 1981 et 1982 se sont heurtés à une très vive concurrence. Le rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 a souligné que, malgré la diminution possible de la proportion des jeunes entrant sur le marché du travail durant la décennie, le nombre de jeunes actifs restera stable au moins jusqu'en 1985. Au nombre des mesures qu'il prônait, le Groupe d'étude a recommandé qu'on s'attache davantage à faciliter la transition difficile de l'école au marché du travail, dans le cas de tous les jeunes, et à instaurer des programmes visant à aider ceux qui éprouvent de graves difficultés à obtenir un emploi afin de les amener à adopter des aptitudes positives qui leur serviront durant toute leur vie active. La formule de l'enseignement coopératif et celle de la formation assortie d'une expérience professionnelle ont notamment été retenues par le groupe comme des moyens utiles de faciliter ce processus. Le Ministre a annoncé, le 11 mars 1982, un train de nouvelles mesures visant à répondre aux besoins d'emploi des jeunes et à ceux d'autres Canadiens. Voici les principales mesures annoncées à ce moment-là:

- L'affectation, surtout au profit des jeunes, d'un autre $188 millions au titre des programmes de formation se déroulant à longueur d'année. Ces fonds permettront de créer des centaines de milliers de places de formation dans des métiers qui sont actuellement en demande, par exemple les métiers de soudeur, de mécanicien, et ceux rattachés aux secteurs de haute technologie;
- l'affectation d'un supplément de $20 millions au Programme d'emploi d'été des étudiants du Gouvernement fédéral, pour offrir à 10,000 jeunes

de plus la possibilité d'acquérir une expérience de travail valable durant l'été; ces ressources additionnelles permettront de porter à 53,000 le nombre total de jeunes participant à ce programme.

Suivant l'objectif de la Commission de veiller au développement à long terme des ressources humaines, le gros des avantages découlant de ces nouvelles initiatives se feront sentir seulement plus tard; toutefois, l'aide accordée aux jeunes durant l'année financière visée à néanmoins été appréciable.

En effet, selon les estimations, la Commission a dépensé au total près de $716 millions au titre de ses diverses mesures d'aide à l'emploi.

Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

Quelque 460 Centres d'Emploi du Canada pour étudiants ont fonctionné entre les mois d'avril et de septembre 1981, avec un personnel d'environ 1,500 étudiants du deuxième cycle du niveau secondaire et récents diplômés du niveau postsecondaire. Les Centres ont inscrit environ 695,365 étudiants en vue d'un emploi d'été. Plus de 325,000 placements temporaires et occasionnels ont été réalisés, la majorité dans le secteur privé. Ces résultats représentent une amélioration de 9 % par rapport à l'année précédente.

Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Durant l'année scolaire, plus de 125,000 étudiants de niveau postsecondaire se sont inscrits auprès des 82 Centres d'Emploi du Canada établis sur les campus des universités et des collèges du Canada. Ces centres ont réalisé plus de 53,000 placements, dont 43,000 dans des emplois correspondant à des choix de carrière, en employant quelque 226.3 années-personnes prises à même l'effectif réglementaire de la CEIC. À l'échelle du pays, les agents de recrutement des employeurs éventuels ont consacré plus de 15,000 jours à faire subir des entrevues sur les campus en question, ce qui représente une amélioration de 29 % par rapport à l'année scolaire 1979-1980.

Programmes d'échanges internationaux

Quelque 6,800 étudiants et jeunes travailleurs canadiens ont participé aux Programmes d'échange internationaux, tandis que le Canada accueillait 2,200 jeunes étrangers. Ces programmes, qui comprennent le mouvement d'échange d'étudiants et le mouvement d'échange de jeunes travailleurs, visent à permettre à des étudiants de niveau postsecondaire et à des jeunes travailleurs (stagiaires) canadiens et étrangers de travailler temporairement dans un pays étranger sur une base de réciprocité. Environ 25 pays ont participé au programme dont les activités allaient du travail technique au travail manuel spécialisé nécessaire à la restauration des sites archéologiques.

Autochtones

Adoptée en 1977, la politique d'emploi des autochtones vise à aider ces derniers à s'intégrer à la population active canadienne; la Commission est maintenant en voie de la refondre pour accroître les possibilités qu'ont les autochtones de pleinement réaliser leur potentiel sur le marché du travail. À l'heure actuelle, 118 conseillers d'origine autochtone travaillent dans les Centres d'Emploi du Canada qui comptent un grand nombre d'autochtones parmi leur clients. En 1981-1982, près de $83 millions ont été dépensés dans le cadre des programmes de formation, de développement de l'emploi et d'extension des services pour répondre aux besoins des autochtones. Plus précisément, 4,493 emplois ont été créés à l'intention des autochtones par le truchement des

Projets de développement communautaire et de services communautaires du Canada. Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada ont permis d'offrir une formation à 7,610 et 3,032 autochtones, respectivement. Le Programme d'aide à la création locale d'emplois a fourni du travail à 4,631 autochtones, tandis que celui à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE) en a créé pour 332 autres. Par ailleurs, les autochtones ont été définis comme groupe cible aux termes de 20 des 29 ententes conclues dans le cadre du programme d'Action positive.

Au mois de juillet, le Groupe de travail mixte de l'Association des femmes autochtones du Canada et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a produit un rapport intitulé: Les femmes autochtones, le développement de la main-d'oeuvre, dans lequel il formulait à l'intention du Ministre 26 recommandations portant sur les besoins particuliers des femmes autochtones dans le domaine de l'emploi et de la formation. Le Ministre a approuvé 11 de ces recommandations et la Commission est en voie de les appliquer. Les 15 autres sont toujours en cours d'étude.

Auxiliaires du counselling d'emploi

Pour améliorer les moyens dont elle dispose au chapitre de la gestion des ressources humaines, la Commission a perfectionné et parachevé un certain nombre des instruments dont se servent les conseillers en emploi des CEC dans leurs contacts avec les clients. CHOIX, un système informatisé d'information sur les carrières, a été employé tout au long de l'année dans 40 à 50 CEC; il a aussi été présenté dans le cadre de nombreuses conférences nationales et expositions régionales. On a continué à élaborer une nouvelle composante du système qui doit fournir des renseignements sur les cours et les programmes offerts dans les maisons d'enseignement postsecondaire et les établissements de formation à l'échelle du Canada.

Les touches finales ont été apportées au système PLACE, conçu pour aider les clients à découvrir et à surmonter les obstacles à l'emploi qui se dressent devant eux. La collection en trois parties "MOI JE SAIS COMMENT!" qui jouit d'un grand succès auprès des jeunes clients dans les CEC et les maisons d'enseignement secondaire lorsqu'il s'agit de leur montrer comment planifier leur carrière, trouver un emploi puis le conserver, a maintenant été révisée et dotée d'une nouvelle présentation.

Clubs de placement

Lancé dans le cadre d'un cours national de formation destiné aux conseillers, la formule de clubs de placement animés par des conseillers des CEC et d'autres personnes constitue un moyen novateur d'aider les clients à se trouver un emploi. De tels clubs ont été mis sur pied dans plusieurs des régions. Étant axés sur des séances de formation bien structurées et des activités collectives conçues pour préparer les clients à subir des entrevues auprès d'employeurs et à trouver les débouchés pouvant leur convenir, certains d'entre eux ont connu un succès retentissant, ayant permis à 90 % des participants de se trouver un emploi au bout d'environ trois semaines seulement. L'encadrement offert par le club contribue à accroître la motivation des intéressés.

Dynamique de la vie

Comme suite au programme de Dynamique de la vie conçu pendant les années 1970 par le Centre de recherches de développement en formation de Prince Albert (qui faisait partie de l'ancien Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration), la Commission a fait paraître trois

nouveaux livres sur les aptitudes sociales intitulés: Formule de planification du programme de dynamique de la vie, Classification des compétences nécessaires pour devenir une personne autonome et bien équilibrée, et Encore plus de dynamique de la vie. La dernière de ces publications est en fait une nouvelle série de leçons qui vient compléter l'ouvrage original, Dynamique de la vie - Livre du meneur.

Counselling d'emploi

Reconnaissant qu'il lui faut s'appliquer davantage à pleinement mettre en valeur le potentiel de ses clients, la Commission accorde une très haute priorité à la formation des conseillers. Dans ce contexte, l'élaboration du document sur le counselling d'emploi à la CEIC, qui expose l'ensemble des mesures et des lignes de conduite régissant la prestation des services de counselling d'emploi, est déjà bien avancée. Ce guide vise à accroître l'aptitude de la CEIC à offrir de bons services de counselling aux clients qui ne sont pas prêts à travailler. Un module portant sur "l'utilisation des tests dans le counselling d'emploi" a été mis en oeuvre à l'échelle nationale; au 31 mars 1982, 1,386 conseillers en emploi auront été formés dans l'usage des tests et accrédités à cette fin. Des modules intitulés "L'élément évaluation du counselling d'emploi" et "Le counselling d'emploi individuel - Une approche systématique" ont été élaborés, sous une forme expérimentale, et mis au banc d'essai dans deux régions. Un quatrième module ayant pour titre "Méthodes et matériels de counselling d'emploi" a été réalisé et utilisé à titre expérimental pour former les conseillers de trois régions. La mise en oeuvre nationale des trois derniers modules doit débuter au cours des douze prochains mois.

De gros progrès ont été accomplis pour ce qui est de l'élaboration d'un système conçu pour évaluer les apports, les rouages mêmes et les résultats du processus de counselling en matière d'emploi. Il est prévu de l'implanter graduellement.

Carrières Provinces

Pour en arriver à une bonne gestion des ressources humaines, il importe que les choix de carrière que font les clients tiennent compte de la demande de main-d'oeuvre. La collection Carrières Provinces compte actuellement des fiches de renseignements à jour sur environ 670 professions précises. La deuxième édition de cette série bisannuelle est maintenant complète. La présentation a été modifiée: les feuillets sont maintenant réunis en volumes, selon la province, et assortis d'une brochure qui donne les titres des professions de même que des renseignements généraux sur la façon d'utiliser la série.

Programmes des collèges et des universités du Canada

Une nouvelle édition de cet ouvrage a été publiée à l'intention de ceux qui prévoient entreprendre des études postsecondaires. La brochure vise à aider les étudiants à choisir leurs cours et une maison d'enseignement.

Classification canadienne descriptive des professions (CCDP)

Quatre-vingt-dix-huit nouvelles descriptions de professions ont été rédigées dans le courant de l'année; elles seront publiées dans la quatrième édition du Guide de la CCDP de 1982.

Analyses de métiers

Avec la collaboration des autorités compétentes de toutes les provinces et territoires, la Commission a publié, au cours de 1981, six analyses de métiers, nouvelles ou mises à jour. Les analyses sont employées à des fins de counselling

professionnel ou d'emploi par les enseignants et les responsables des programmes de formation professionnelle et de l'apprentissage. Les examens interprovinciaux du Sceau rouge, qui accroissent la mobilité des gens de métier et des femmes du Canada, sont rédigés à partir de ces analyses, tout comme le sont les examens de certains autres métiers.

Jobscan

La mise au point de Jobscan, qui est une nouvelle formule de détermination et de classification des exigences liées aux emplois, s'est poursuivie. Le système peut être structuré en fonction de listes de contrôle qui permettent de définir précisement les exigences des offres d'emploi et d'effectuer, pour les fins de placement une sélection judicieuse parmi les demandeurs d'emploi. Jobscan servira pour les fins de l'assurance-chômage, de l'immigration, de la formation et de la prévision de l'offre et de la demande, comme dans d'autres domaines relevant du mandat de la Commission.

Durant l'année financière, des listes de contrôle Jobscan, grâce auxquelles les travailleurs définissent leurs aptitudes et leur expérience professionnelles, et les employeurs les exigences inhérentes aux emplois qu'ils offrent, ont été mises au point; certaines d'entre elles ont été éprouvées puis révisées. Dans divers endroits, on a effectué des essais sur place et recueilli des données à l'aide de ces listes de contrôle.

Mobilité Canada

Une édition à jour de "Mobilité Canada" a été publiée pendant l'été de 1981. Cette publication fournit des renseignements sur la situation du logement dans plus de 250 villes choisies à l'échelle du Canada et sur les collectivités qui y vivent. Il s'agit principalement d'un document de référence qui répond aux besoins d'information des Canadiens qui songent à se déplacer et des immigrants éventuels se trouvant à l'étranger.

Activités de contrôle et d'évaluation

La Commission continue à perfectionner les moyens dont elle dispose pour contrôler ses opérations. À cet égard, elle insiste surtout sur l'analyse suivie du rendement des opérations de même que sur l'examen et l'appréciation des nouvelles initiatives opérationnelles et des projets pilotes.

Pour minimiser le nombre des erreurs qui se produisent dans la prise des décisions, notamment celles touchant la détermination de l'admissibilité des prestataires à recevoir des prestations d'assurance-chômage, un programme rigoureux de contrôle et d'assurance de la qualité est appliqué par les bureaux locaux. C'est ainsi que plus de 200,000 décisions ont fait l'objet d'un réexamen.

Planification des ressources humaines

Travail de collaboration entre le gouvernement, le patronat, les industries et les syndicats.

Le développement économique, les changements technologiques rapides et le nombre sans cesse croissant de travaux de recherche et de développement, qui marqueront le reste de la présente décennie, devraient contribuer à élargir encore davantage le fossé entre l'offre et la demande de travailleurs spécialisés. Le règlement efficace de ces problèmes de main-d'oeuvre repose sur une bonne planification générale des ressources humaines.

Pour la Commission, la planification de la main-d'oeuvre représente le processus qu'une entreprise adopte pour déterminer ses besoins en travailleurs, compte tenu des nouvelles conditions; c'est également l'élaboration et la mise en oeuvre des mesures nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins.

La Commission continue à favoriser une plus grande planification des ressources humaines par l'intermédiaire de ses consultations avec les associations industrielles nationales. En 1981-1982, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a signé des protocoles d'entente sur la planification des ressources humaines avec l'Association charbonnière canadienne, l'Association minière du Canada, l'Association des chantiers maritimes canadiens, l'Association des industries aérospatiales du Canada, l'Association des fonderies canadiennes, la Société des industries du plastique du Canada et le Conseil canadien des ingénieurs professionnels. En vertu de ces accords, la Commission et les industries s'engagent à prendre des mesures précises touchant les questions de main-d'oeuvre.

Ces associations ont convenu d'inciter leurs membres à procéder à une planification de leur main-d'oeuvre, à établir des répertoires de leurs effectifs, à promouvoir l'égalité d'accès aux emplois pour les femmes et les membres des groupes minoritaires et, dans les cas de licenciements, à faciliter l'embauchage de travailleurs licenciés par d'autres entreprises membres. Pour sa part, la Commission a accepté d'aider les entreprises membres à évaluer leurs besoins en main-d'oeuvre, à donner des renseignements sur le marché du travail ainsi qu'à offrir, de façon souple, ses programmes et services pour aider les entreprises.

La Commission continue à concerter ses efforts avec les divers ministères et organismes fédéraux à vocation économique afin de lier plus étroitement la planification des ressources humaines aux programmes fédéraux d'aide aux entreprises, aux programmes des contrats fédéraux et d'approvisionnements ainsi qu'aux initiatives de recherche et de développement.

Mesure spéciale de formation

Le Programme de formation des femmes dans les professions non traditionnelles, (FPNT), lancé en 1980, a connu un succès continu au cours de l'année financière 1981-1982. Les professions traditionnellement masculines sont celles où les femmes représentent 10 % ou moins de l'effectif. Dans le cadre du PFIMC, environ 2,192 autres femmes ont entrepris une formation dans des professions plus spécialisées et mieux rémunérées au cours de l'année financière, représentant une valeur en contrats de $5.7 millions. Le pourcentage de femmes ayant suivi une formation dans des professions traditionnellement masculines, par rapport à l'ensemble des femmes inscrites aux cours du PFIMC, est passé de 9 % en 1980-1981 à environ 12 % au cours de la présente année financière.

Les projets jeunesse mis en oeuvre à Halifax, à Montréal et à Winnipeg dans le cadre du PFIMC ont continué à obtenir un taux de succès de 75 %. Quelque 1,700 impersévérants scolaires ont ainsi été intégrés à la population active. Ces projets jeunesse sont gérés par des groupes d'employeurs à Winnipeg et à Montréal; à Halifax, ils sont administrés par la Chambre de Commerce. En plus d'assumer une partie des coûts de ce programme de formation, les employeurs offrent aux diplômés une expérience pratique et un emploi à plein temps.

Le Programme de formation à l'intention des autochtones (PFA) s'est également poursuivi au cours de la présente année financière. Le nombre total de stagiaires autochtones est passé de 2,634 l'an dernier à 3,032 cette année. La formation à l'intention des agents de développement des réserves en Saskatchewan et des réalisateurs et techniciens de télévision inuits dans le Nord du Québec constituent deux des nombreux exemples de formation des autochtones.

Formation professionnelle

La formation professionnelle est essentielle à l'adaptation du marché du travail et au processus de planification de ressources humaines. Le PFMC constitue un investissement important pour ce qui concerne le recyclage et le perfectionnement des travailleurs canadiens. Par l'intermédiaire du PFMC, les employeurs du Canada peuvent obtenir les travailleurs spécialisés dont ils ont grandement besoin et les adultes peuvent acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'emplois mieux rénumérés, plus stables et plus satisfaisants.

La Commission subventionne la formation de deux façons. Premièrement, elle achète des provinces ou territoires des cours de formation en établissement dispensés dans les collèges et les écoles techniques. Les priorités en matière de formation sont établies par les comités fédéraux-provinciaux-territoriaux des besoins en main-d'oeuvre. Les Centres d'Emploi du Canada se chargent de sélectionner les candidats et de les diriger vers les cours de formation. Les stagiaires à plein temps peuvent être admissibles à une forme de soutien du revenu qui peut consister en allocations de formation ou en prestations d'assurance-chômage. Ils peuvent également recevoir d'autres allocations qui les aident à assumer les dépenses supplémentaires occasionnées par les cours de formation, comme les coûts des soins de personnes à charge, de transport, de séjour hors de foyer ou de déplacement.

Deuxièmement, la Commission conclut des ententes avec un employeur ou une association d'employeurs pour les aider à former des employés. Aux termes de ces ententes, le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC) défraie l'employeur pour les coûts directs de formation et pour une partie des salaires des stagiaires.

Au cours de l'année, des efforts considérables ont été déployés afin que le programme soit orienté vers les buts et objectifs du Programme national de formation proposé. Des consultations et un échange continu de renseignements ont précédé la négociation des nouveaux accords de formation fédéraux-provinciaux-territoriaux.

Formation en établissement

La formation en établissement est offerte en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes de concert avec les autorités provinciales et territoriales. Au cours de l'année, 219,494 adultes ont suivi une formation en établissement, à un coût total de $692 millions pour le gouvernement fédéral, dont $420 millions ont été consacrés à l'achat de cours, $106 millions aux allocations et $166 millions aux prestations d'assurance-chômage.

La réorientation des achats de cours de formation en fonction des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée a constitué une priorité importante. La majeure partie du budget a été effectée aux cours d'apprentissage et de formation professionnelle, qui ont touché 74 % des stagiaires à plein temps. Conformément à l'objectif de la Commission qui est d'assurer de meilleurs services aux femmes, 85 % des stagiaires à plein temps inscrites aux cours d'orientation étaient des femmes. En outre, celles-ci représentaient 21 % de tous les stagiaires aux cours d'apprentissage et de formation professionnelle. Les jeunes âgés de moins de 25 ans, quant à eux représentaient 50 % des stagiaires à plein temps.

La politique de la Commission concernant la langue d'enseignement dans le cas des cours du PFMC a été raffermie pour qu'un plus grand nombre de Canadiens puissent entreprendre une formation dans la langue de leur choix.

Formation dans l'industrie

Le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC) est demeuré le programme clé de la formation dans l'industrie en 1981-1982. Toutefois, l'annonce du nouveau Programme national de formation faite par le Ministre le 10 janvier 1982 suppose que des changements importants seront apportés au programme afin de répondre aux nouveaux besoins en matière de ressources humaines du Canada au cours des années 1980. Pour faire suite aux recommandations émanant des rapports du groupe d'étude de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 et du groupe de travail parlementaire sur les occasions d'emploi dans les années 1980 ainsi que d'une évaluation interne de la CEIC, les crédits de formation seront axés vers les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'oeuvre afin de contrer les engorgements actuels et prévus dans un certain nombre d'industries.

Le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC) compte deux composantes: le Programme de formation dans l'industrie (PFI) et la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS). Voici quelles sont les différences fondamentales entre ces deux composantes: durée de la formation, taux de remboursement et professions désignées. En vertu du Programme de formation dans l'industrie, l'aide financière fédérale est versée aux employeurs pendant au plus une année; aux termes de la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, elle est disponible pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

Au cours de l'année financière 1981-1982, 5,486 stagiaires ont commencé des cours de formation en vertu de la FMPMS, représentant des déboursés de $26.7 millions pour le gouvernement fédéral. Aux termes du PFI, 67,746 stagiaires ont bénéficié d'une aide fédérale de $110 millions.

Travailleurs étrangers

La Commission a pour mandat d'aider les travailleurs et les employeurs à répondre à leurs besoins liés au marché du travail. Elle facilite et appuie donc le recrutement de travailleurs étrangers lorsqu'une telle mesure favorise la conservation ou la création d'emplois au Canada, amène de nouvelles compétences technologiques, permet la formation de Canadiens ou augmente la capacité de production du pays. Cependant, la Commission veille également à ce que le recrutement de travailleurs étrangers ne nuise ni aux possibilités de carrière ni à l'emploi des Canadiens.

Au début de 1982, d'autres mesures ont été prises afin de protéger les emplois des Canadiens dans les industries et professions touchées par le ralentissement économique. Le 5 janvier 1982, les employés des Centres d'Emploi du Canada ont reçu l'ordre de refuser toute demande présentée par des employeurs en vue d'embaucher des travailleurs étrangers dans l'industrie minière, le secteur de la construction et le secteur manufacturier. L'admission de travailleurs étrangers fait également l'objet de restrictions dans le cas de professions où un nombre considérable de travailleurs canadiens ont été mis à pied et de tout emploi dont la période de formation est de trois mois ou moins. Dans les cas d'exception, où l'emploi de travailleurs étrangers serait profitable tant pour l'industrie que pour les travailleurs canadiens, les Bureaux régionaux approuvent de telles demandes.

Coordination et planification de l'emploi dans le cadre des méga-projets

Tout au cours de 1981-1982, la Commission a continué d'aider les ministères et les promoteurs de méga-projets à élaborer des plans d'emploi et à établir des mécanismes permettant de veiller à ce qu'une telle planification soit intégrée à l'ensemble des initiatives et plans gouvernementaux concernant les ressources humaines. Voici quelques exemples d'initiatives ou de réalisations précises:

- mise sur pied et participation aux travaux d'un comité fédéral-provincial des méga-projets et des retombées industrielles et régionales, et utilisation de ce mécanisme pour examiner les initiatives du secteur privé en matière de planification de l'emploi;
- adoption de la Loi sur le pétrole et le gaz du Canada, qui comprend des dispositions précises concernant l'élaboration de plans d'emploi et d'action positive satisfaisants avant que les droits d'exploration ne soient accordés;
- participation aux négociations des accords énergétiques fédéraux - provinciaux avec l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve;
- établissement et participation aux travaux d'un comité supérieur fédéral chargé d'examiner les répercussions sur le plan de la politique, de l'économie et des ressources ainsi que dans le domaine social de la mise en valeur des hydrocarbures dans les régions de l'Artique et du Nord; et
- négociation de plans d'emploi avec un nombre considérable d'entreprises vouées à l'exploration au large des côtes et à la mise en valeur des ressources continentales.

De concert avec l'Administration du pipe-line du Nord, la Commission a continué de collaborer avec le consortium Foothills Pipe Lines et les entreprises du pipe-line afin de les aider à obtenir les travailleurs nécessaires à la construction des sections "préfabriquées" du pipe-line au sud de la Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan. Des efforts spéciaux ont été déployés afin que des travailleurs autochtones participent au projet. En outre, la Commission aide à satisfaire aux besoins des entreprises d'approvisionnement afin que les Canadiens puissent profiter au maximum de l'acquisition des biens et services destinés au projet. Récemment, les promoteurs ont présenté au gouvernement fédéral et à celui du Yukon, pour étude un plan de ressources humaines visant la construction de la partie du pipe-line qui sera fabriquée au Yukon. Les dernières dispositions sont actuellement prises en vue de la publication d'un guide des professions concernant le projet.

Accords fédéraux - provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole

Ces accords favorisent les consultations et la collaboration pour ce qui concerne l'élaboration d'une politique et d'un programme et prévoient le partage des coûts des activités liées à l'emploi agricole.

En 1981-1982, le gouvernement fédéral a consacré environ $600,000 à des projets liés notamment à l'amélioration des conditions de logement des travailleurs agricoles saisonniers, au transport quotidien des travailleurs des récoltes, à la recherche sur le marché du travail et à la publicité, en vertu des clauses de partage des coûts prévus dans les accords fédéraux - provinciaux relatifs au développement de l'emploi agricole, que toutes les provinces ont signé à l'exception de l'Alberta et de Terre-Neuve.

Service de main-d'oeuvre agricole du Canada

Afin de faciliter la collaboration de la CEIC avec tous les secteurs, le Service de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC) sert de bureau d'emploi dans les collectivités agricoles et travaille en étroite collaboration avec les Centres d'Emploi du Canada afin d'assurer une offre suffisante de travailleurs agricoles. Il existe maintenant 63 SMAC répartis dans toutes les grandes régions agricoles du pays. En 1981, 161,829 postes vacants ont été comblés par les SMAC. En outre, les CEC ont placé 23,217 travailleurs agricoles et se sont chargés du déplacement des travailleurs vers les régions agricoles. Pour l'année financière écoulée, le budget des SMAC s'établissait à $4.4 millions.

Les Commissions locales de main-d'oeuvre agricole (CLMA) agissent à titre de conseillers auprès des SMAC et établissent les lignes directrices visant les taux de salaire, les conditions de travail et le logement des travailleurs embauchés par l'intermédiaire des SMAC.

Programmes relatifs aux travailleurs agricoles saisonniers

Ces programmes prévoient l'admission organisée de travailleurs étrangers afin d'aider les employeurs à combler pendant une période déterminée des emplois agricoles saisonniers lorsque des travailleurs canadiens ne sont pas disponibles.

En 1981, les Antilles ont fourni 5,130 travailleurs, le Mexique 668 et les États-Unis 56. La majorité d'entre eux ont travaillé sur des fermes et dans des conserveries de l'Ontario, tandis qu'un petit nombre de travailleurs sont allés en Alberta, au Manitoba et au Québec.

Travail partagé

Afin d'assurer l'utilisation maximale des ressources humaines dont dispose le Canada, le gouvernement fédéral instaurait, à la fin de décembre 1981, le Programme de travail partagé qui vise à aider les travailleurs licenciés ou ceux qui sont menacés de l'être.

Le Programme de travail partagé à pour but d'éviter les licenciements temporaires. Fondamentalement, les salariés acceptent de faire une semaine de travail plus courte, de façon que tous les travailleurs de leur unité se partagent le travail disponible. En vertu du programme, les travailleurs reçoivent un salaire de leur employeur pour les jours travaillés et touchent des prestations d'assurance-chômage pour le reste de la semaine. Les salaires et les prestations d'assurance-chômage combinés représentent habituellement 90 % du salaire régulier.

Les employeurs et leurs salariés doivent s'entendre sur une proposition de Travail partagé. Pour qu'une proposition soit acceptée par la Commission, les conditions suivantes doivent être remplies: l'entreprise doit être en service depuis au moins deux ans; les salariés doivent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage; les entreprises doivent être économiquement viables; elles doivent prouver que la semaine moyenne de travail comprend un nombre précis d'heures; elles doivent démontrer que la réduction de travail était attribuable à des facteurs hors de leur contrôle et de celui de leurs employés; elles doivent démontrer que la pénurie de travail est temporaire en prouvant qu'elles pourraient être en mesure de retourner à un plein niveau d'emploi lorsque l'accord de Travail partagé aura pris fin.

Au cours de l'année financière 1981-1982, la durée des accords de Travail partagé variait entre un minimum de six semaines et un maximum de 26 semaines.

Le Programme de travail partagé est régi par l'article 37 de la Loi sur l'assurance-chômage, 1971.

L'allocation initiale de $10 millions provenant du fonds d'assurance-chômage a été portée à $90 millions à la fin de l'année financière.

Le programme a connu beaucoup de succès tant auprès des employeurs que des travailleurs. Les employeurs ont ainsi pu conserver des travailleurs qualifiés pendant les périodes de ralentissement et les travailleurs ont été en mesure de maintenir leurs compétences et leurs habitudes de travail. Il ont également reçu plus d'argent que s'ils avaient touché uniquement des prestations d'assurance-chômage tout en conservant leur dignité. Au 31 mars 1982, 489 demandes de travail partagé avaient été approuvées, touchant 26,708 employés et permettant d'éviter la mise à pied de 11,610 travailleurs, à un coût de $28 millions.

Assurance-chômage/Projets créateurs d'emploi

Le programme de création d'emplois en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage permet aux prestataires de l'assurance-chômage de participer volontairement à des projets qui créent des atouts de valeur pour la collectivité.

Ce programme vise à utiliser les fonds de soutien du revenu prévus aux termes du Régime d'assurance-chômage afin de créer des possibilités d'activités productives qui ne seraient pas offertes aux travailleurs licenciés et afin d'aider ces derniers à conserver leurs compétences, en particulier dans le cas des professions de haute et de moyenne spécialisation.

Il se compose de trois éléments principaux: la Commission portera les prestations d'assurance-chômage à un maximum de $240 par semaine (montant que le promoteur peut ou non augmenter); la Commission continuera à verser les prestations directement aux bénéficiaires; l'admissibilité d'un prestataire peut être prolongée pendant au plus six semaines suivant la semaine au cours de laquelle il laisse son travail au projet créateur d'emplois avec admissibilité maximum jusqu'à concurrence de 58 semaines.

Au cours des deux prochaines années, le gouvernement fédéral investira jusqu'à $220 millions, dont $170 millions proviendront du fonds de l'assurance-chômage et $50 millions du fonds consacré à l'expansion économique et régionale pour des projets se rapportant aux ressources, tels que la pêche, les mines, la foresterie et de l'agriculture.

Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)

Au cours de l'année financière écoulée, le PACLE a continué de poursuivre son objectif de créer des emplois à long terme pour les personnes incapables d'obtenir et de conserver un poste adéquat au sein du marché du travail, parce qu'elles sont défavorisées sur le plan de l'emploi. Le PACLE y est parvenu grâce à ses projets de formation (préparation) qui permettent aux membres défavorisés des groupes cibles de se renseigner sur la dynamique de la vie et d'acquérir les compétences professionnelles de base, ainsi que par l'intermédiaire de ses projets de développement des entreprises (conservation) qui permettent la création de petites entreprises qui embauchent des membres des groupes cibles.

En 1981, les dépenses du PACLE ont totalisé $51.7 millions, pour 647 projets. De ce montant, $24.2 millions ont été consacrés à des projets d'autochtones. Les autochtones constituent un des principaux groupes cibles du PACLE avec les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

Projets de services communautaires du Canada (PSCC)

Ce programme national subventionne la création d'emplois dans le secteur des services bénévoles, communautaires et sociaux. Les organismes intéressés peuvent présenter une demande de financement pour une période maximale de trois ans. Les projets qui durent plus d'une année sont soumis à une formule de financement décroissant; ainsi, le financement versé pendant les deuxième et troisième années du projet représente respectivement 66 et 33 % de celui versé pendant la première année. Cette formule de financement décroissant sur trois ans constitue une méthode cohérente et structurée de création d'emplois à long terme qui facilite la permanence des projets, car les organismes subventionnés peuvent conclure des ententes avec d'autres grandes institutions sociales publiques et privées. Le programme injecte des fonds de lancement à l'égard des projets, leur permettant de trouver d'autres sources de financement et de devenir autosuffisants.

Lorsque les PSCC ont été lancés en août 1980, les fonds demandés ont dépassé les crédits disponibles. Cette tendance s'est maintenue pendant la deuxième année d'opération. Environ $10.5 millions ont été approuvés pour l'année financière 1981-1982, touchant 607 projets et 1,472 participants.

Des 376 projets d'abord approuvés au cours de l'année financière 1980-1981 pour une période de plus d'un an, 349 projets ont été renouvelés pour leur deuxième année d'opération au cours de l'année financière 1981-1982. Grâce aux mesures spéciales d'emploi, plusieurs groupes cibles ont été considérablement représentés. Étant donné que, dans certains cas, un participant peut faire partie de plus d'un groupe cible, il en résulte la ventilation statistique suivante: 78 % des participants étaient des femmes, 40 % des jeunes, 11 % des autochtones et 11 % des handicapés physiques ou déficients mentaux.

Programme d'aide au développement économique local (ADEL)

C'est dans le contexte de l'actualisation des ressources humaines et de la collaboration du secteur privé que le Programme d'aide au développement économique local (ADEL) a été lancé, à titre expérimental, à l'automne de 1980. Le programme ADEL a pour but de stimuler directement et activement la création d'emplois dans le secteur privé par la mise sur pied d'entreprises locales dans les collectivités. Des fonds sont versés pour la planification et l'exploitation d'agences communautaires. Celles-ci fourniront un soutien technique et une aide financière limitée à des entreprises locales proposées ou existantes qui créeront des emplois permanents dans les collectivités.

Le programme comporte deux étapes: une étape de planification et une étape de mise en oeuvre. Pendant la première étape, un montant pouvant atteindre $50,000 est versé à un organisme, comme une Chambre de Commerce ou une association de développement économique, qui met sur pied une agence ADEL et en planifie les investissements. Lorsqu'une demande officielle de financement pour l'étape de mise en oeuvre est approuvée, l'agence ADEL est admissible à une subvention pouvant atteindre $250,000 par année pour administrer et mettre en oeuvre son plan.

Pendant la phase de mise à l'essai du programme ADEL, 84 demandes ont été présentées. En raison des restrictions financières, seulement 13 d'entre elles ont été approuvées et financées pour l'étape de planification. Toutes les 13 sont maintenant rendues au stade de mise en oeuvre.

Le programme ADEL est administré conjointement par la Commission et le ministère de l'Expansion économique

régionale. Son budget pour 1981-1982 s'élevait à $2 millions.

Programme d'emploi pour les innovations technologiques (PEIT)

Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques a été lancé en septembre 1980. Ce programme expérimental est conçu pour créer des emplois à l'intention des diplômés d'études supérieures dans les domaines scientifique et technique qui sont incapables de trouver de l'emploi dans leur propre discipline. Le programme aide les petites organisations par l'intermédiaire de subventions salariales visant les nouveaux emplois de recherche et de développement et l'application des nouvelles technologies dans un certain nombre de secteurs prioritaires. Le programme appuie les activités d'avancement et de mise en application des innovations technologiques dans le secteur de la fabrication, du perfectionnement de produits et de procédés, ainsi que les activités de promotion et d'application de programmes d'économie de l'énergie de petite envergure et de techniques relatives à des sources d'énergie nouvelle.

Le gouvernement fédéral assume jusqu'à 75 % du salaire de chaque employé admissible, jusqu'à concurrence de $290 par semaine, pendant une période d'au plus 12 mois. Le montant maximal que peut recevoir chaque employeur s'établit à $150,000.

Le Programme d'emploi pour les innovations technologiques a été bien accueilli par les employeurs et les salariés. La proportion de demandes présentées par rapport aux fonds disponibles s'établit à 2 pour 1. Le programme a eu le plus de répercussions auprès des petites entreprises du secteur privé, qui représentaient 70.1 % de tous les accords conclus avec les employeurs.

Projets de développement communautaire du Canada (PDCC)

Lancés à l'été de 1980, les Projets de développement communautaires du Canada (PDCC) constituent un programme qui vise à créer des occasions d'emploi dans les régions à taux de chômage élevé grâce à des projets de création directe d'emplois. Les projets commencés à l'automne de 1981 doivent être terminés d'ici mars 1983. Au total, quelque $113.4 millions, portés par la suite à $141.2 millions, ont été débloqués pour pourvoir aux frais de main-d'oeuvre, aux frais généraux et aux frais d'équipement des projets approuvés.

Les mesures spéciales d'emploi ont été intégrées au programme afin de faciliter l'emploi des femmes, des jeunes, des autochtones et des handicapés physiques. En outre, les PDCC ont encouragé la présentation de projets qui auraient des répercussions sur certains secteurs prioritaires d'ordre national et régional, comme l'emploi des autochtones, la conservation de l'énergie et la restauration des collectivités.

Au total, 8,030 projets ont été présentés, représentant une somme de $383 millions. De ce nombre, environ 4,820 ont été approuvés touchant un total de 32,815 participants.

ÉTÉ CANADA 1981: Programme d'emploi pour étudiants

Le programme ÉTÉ CANADA 1981 a été conçu pour offir aux étudiants des emplois saisonniers pendant les mois d'été en stimulant la création d'emplois et en établissant ainsi de nouveaux postes qui n'auraient pas été disponibles pour les étudiants chercheurs d'emploi.

Le programme se compose de deux volets principaux:

i) Le Volet des projets fédéraux

Les ministères et organismes fédéraux pouvaient présenter des propositions de projets et des propositions d'emploi aux termes de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique. Ces propositions devaient satisfaire aux objectifs de recrutement à long terme du ministère touchant les emplois scientifiques et spécialisés.

ii) Le Volet des projets communautaires

Les organismes existants, les entreprises, les sociétés en nom collectif et les administrations municipales (sous réserve de l'approbation des provinces) pouvaient présenter des propositions de projets en vertu de ce volet.

Aux termes du Volet des projets fédéraux, mais à l'exclusion de la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, près de 75 % des projets financés faisaient intervenir des activités de recherche et d'analyse ou la prestation de services d'éducation et d'information. Ces chiffres contrastent avec les activités entreprises aux termes du Volet des projets fédéraux, dont 27 % touchaient la prestation de services sociaux et de santé, 12 % la recherche et l'analyse et 10 % des activités artistiques et culturelles.

En 1981, dans le cadre du programme ÉTÉ CANADA, des mesures spéciales d'emploi ont été instaurées afin de contrer les déséquilibres ou les inégalités dans les occasions d'emploi offertes aux femmes, aux autochtones et aux handicapés physiques. Grâce à ces mesures, le taux d'activité des femmes s'est établi à 60 %, représentant environ 20,500 femmes; chez les autochtones, il était de 11 %, à savoir près de 3,665 étudiants d'origine autochtone; et, pour les personnes handicapées, le taux d'activité était de 1.2 %, à savoir 374 étudiants handicapés.

Au total, environ 34,400 étudiants ont participé au programme, représentant une contribution fédérale estimée à $67 millions. On estime que le programme a permis de réduire le taux moyen de chômage chez les étudiants de 3 points de pourcentage en juillet 1981.

L'ensemble des initiatives d'emploi d'été des étudiants de 1981, dont ÉTÉ CANADA était un élément, était doté d'un budget de $100 millions. Ces initiatives comprenaient également le Programme d'instruction des cadets et des réservistes du MDN, le Programme des gendarmes surnuméraires de la GRC, les CEC pour étudiants et le Programme interne d'emploi des autochtones. On estime que plus de 50,600 étudiants ont participé à tous ces éléments.

Le programme ÉTÉ CANADA permet aux jeunes d'acquérir une expérience dans le monde du travail et, partant, les habitudes de travail et les compétences qui augmenteront leurs chances d'obtenir un emploi lorsqu'ils auront reçu leur diplôme. Le programme ÉTÉ CANADA constitue une autre initiative d'actualisation des ressources humaines de la Commission.

Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM)

COLLABORATION INTERMINISTÉRIELLE POUR LE DÉVELOPPEMENT EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES

Le 19 janvier 1981, les ministres de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Industrie et du Commerce, de l'Expansion économique régionale et du Travail ont annoncé un programme de $350 millions échelonné sur trois ans et visant à promouvoir la restructuration industrielle et l'adaptation du marché du travail. Le programme a été conçu pour aider les collectivités, les secteurs d'activité et les travailleurs les plus durement touchés par la perte d'emplois permanents découlant de la restructuration industrielle.

Le PAIM compte deux volets principaux: des mesures liées à la main-d'oeuvre et à l'industrie, applicables de façon générale, et des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre et de l'industrie axées sur la collectivité. Les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre axées sur la collectivité, qui sont mises en oeuvre par la CEIC, englobent, d'une part, les mesures supplémentaires d'adaptation de la main-d'oeuvre (subvention salariale transférable visant le réembauchage de travailleurs âgés et création directe d'emplois additionnels, et d'autre part, l'élargissement de certaines mesures disponibles à l'échelle nationale. Les mesures du PAIM axées sur la collectivité comprennent également le programme d'aide à l'adaptation de travailleurs (retraite anticipée) de Travail Canada, qui est appliqué par la CEIC. Les stimulants, applicables de façon générale, aux termes du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisé ((FMPMS), ont été élargis en vertu du PAIM.

En 1981-1982, le Cabinet a désigné les dix collectivités suivantes: Asbestos, Montmagny/L'Islet, Port-Cartier/Sept-Îles (Schefferville) et Tracy/Sorel, au Québec; Brantford, Chatham, Kitchener/Waterloo et Windsor, en Ontario; McAdam au Nouveau-Brunswick; et Sydney en Nouvelle-Écosse. Les collectivités sont désignées pour un an, mais peuvent faire l'objet d'au plus deux prolongations de six mois. Dans les collectivités désignées, des comités d'adaptation communautaire parrainés par le gouvernement fédéral ont été mis sur pied. Ils comptent des représentants du patronat, des syndicats et des organismes gouvernementaux qui fournissent des conseils sur les besoins en renouveau économique et social. Les comités constituent également le point central visant à faciliter la coordination des mesures prises dans le cadre du PAIM et leur intégration à toute la gamme des programmes fédéraux, provinciaux et municipaux disponibles.

Programmes de l'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI)

L'Office canadien pour le renouveau industriel (OCRI), mis sur pied par le gouvernement fédéral, aidera à restructurer et à moderniser les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage et à diversifier la base économique des collectivités grandement tributaires de ces industries et susceptibles d'être touchées par la libéralisation graduelle du commerce mondial dans ces secteurs; en outre, il aidera les travailleurs touchés par ces changements à trouver de nouveaux emplois.

Les programmes visés par le mandat de l'OCRI comprennent un programme de retombées visant à faciliter la restructuration et la modernisation d'entreprises viables des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage et un Programme de développement commercial et industriel conçu pour accélérer le renouvellement de la base économique des collectivités grandement tributaires des industries en question. Le Programme de développement commercial et industriel vise à faciliter la

consolidation et l'expansion d'entreprises viables, à favoriser l'établissement de nouvelles entreprises commerciales et à attirer de nouvelles entreprises dans les régions spéciales désignées aux termes du programme. La politique sectorielle du gouvernement fédéral visant les industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage comprend également une importante composante d'adaptation de la main-d'oeuvre. Un programme de prestations au titre de la retraite anticipée est offert par Travail Canada; en outre, l'OCRI offre, en étroite collaboration avec ses propres activités, toute la gamme de mesures d'adaptation de la CEIC et les mesures spéciales d'adaptation des travailleurs touchés des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage.

Service consultatif de la main-d'oeuvre

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre (SCM) offre une aide financière aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à planifier l'expansion et la croissance de l'entreprise, l'acquisition du nouvel équipement et la mise en oeuvre de procédés de travail, de même qu'à réduire au minimum les effets des licenciements et des fermetures d'usine.

La Commission assume jusqu'à 50 % du coût des comités d'adaptation mis sur pied aux termes d'accords officiels avec les employeurs et les travailleurs et, dans certains cas, avec les gouvernements provinciaux. Les fonctionnaires de la Commission jouent également un rôle de conseiller auprès des comités.

Pendant l'année écoulée, le SCM a continué de s'occuper du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM) et, notamment, de l'administration des comités d'adaptation communautaire. En outre, le SCM est chargé de la gestion du Programme de travail partagé.

En 1981-1982, 382 accords ont été conclus dans le but d'examiner les problèmes de planification et d'adaptation de la main-d'oeuvre. Les dépenses de la Commission au titre de ces accords et de ceux qui ont été reportés de 1980-1981 s'établissaient à $2.5 millions.

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi (PPDE)

Lancée le 1er mai 1981, cette initiative importante dans le domaine des subventions salariales versées au secteur privé est conçue pour actualiser le potentiel productif des Canadiens défavorisés sur le plan de l'emploi. Le programme vise à inciter les employeurs du secteur privé à embaucher et à conserver des handicapés physiques et des déficients mentaux ainsi que d'autres chômeurs qui connaissent de sérieuses difficultés à obtenir et à conserver un emploi. Il prévoit une subvention qui représente au départ 85 % du salaire brut et décroit progressivement pour atteindre 50 % et 25 %, pendant une période de 65 semaines dans le cas des personnes handicapées et de 39 semaines dans le cas des autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. En outre, aux termes du programme, un montant pouvant atteindre $5,000 par établissement peut être versé aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées afin de les aider à assumer les frais liés à la restructuration du lieu de travail ou à l'achat d'équipement spécial permettant de faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Au cours de l'année financière 1981-1982, 2,649 personnes handicapées et 4,453 autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi ont été placées dans le cadre du programme. De ce nombre, 36 % étaient des femmes, 4.7 % des autochtones et 45 % des jeunes âgés de moins de 25 ans. Ainsi, le PPDE a réussi à aider les membres de différents groupes cibles conformément à son mandat.

Le programme a également recherché l'appui et les conseils de groupes communautaires pour la création d'occasions d'emploi dans le secteur privé à l'intention des travailleurs admissibles et pour la prestation de services préalables et postérieurs à l'emploi à l'intention des employeurs et des travailleurs participant au programme. Au total, 19 accords ont été conclus avec de tels groupes. Les crédits totaux affectés au programme étaient légèrement supérieurs à $23 millions.

Programme de subvention salariale transférable

Le Programme de subvention salariale transférable (PSST) fait partie d'un certain nombre de nouveaux programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre lancés par le gouvernement en mars 1981 dans le but d'aider les travailleurs licenciés, âgés de 45 ans ou plus, à trouver un autre emploi. Pour être admissibles, les travailleurs doivent compter deux années de service dans une entreprise qui fait partie d'une industrie et d'une collectivité désignées aux termes du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM) ou dans une entreprise visée par un accord du Service consultatif de la main-d'oeuvre. La subvention représente $2 l'heure par participant, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine, pour une période pouvant atteindre 12 mois.

Les participants admissibles reçoivent une attestation qu'ils présentent à un employeur éventuel. Si l'employeur embauche le participant, il peut présenter l'attestation au gouvernement fédéral pour être remboursé. Au 31 mars 1982, 1,041 attestations avaient été délivrées, représentant un coût total de $4.2 millions, en vertu de la composante du SCM, et 702 attestations évaluées à $2.8 millions aux termes du PAIM. En tout, 61 travailleurs difficiles à placer ont trouvé un emploi grâce aux attestations.

Le Régime d'assurance-chômage (A.-c.) est aujourd'hui l'un des programmes de soutien du revenu les plus importants au Canada et, à ce titre, il est appelé à jouer un rôle essentiel dans la politique de soutien temporaire du revenu des travailleurs assurés à la recherche d'un emploi. Il constitue aussi un stabilisateur économique important dans les régions à chômage élevé. En 1981, 2,900,000 prestataires se sont partagés $4.76 milliards au titre des prestations d'a.-c.

Au cours de la dernière décennie, on n'a cessé de parfaire les objectifs et la conception du Régime d'a.-c. de façon à tenir compte de ces circonstances changeantes. Au cours de l'année financière 1981-1982, la demande de prestations d'assurance-chômage s'est sensiblement accrue, augmentant ainsi à tel point la charge de travail des CEC que le personnel avait de plus en plus de mal à assurer un service rapide. Du personnel supplémentaire a donc été accordé pour accroître la rapidité du service.

Amélioration des services

Le Relevé d'emploi (RE)

Le Relevé d'emploi est un formulaire que l'employeur doit remplir pour chaque salarié dont l'emploi prend fin. C'est le document clé utilisé pour déterminer l'admissibilité des prestations, et pour calculer le taux et la durée des prestations d'assurance-chômage.

En 1981-1982, la Commission a lancé un programme de sensibilisation au Relevé d'emploi à l'intention des employeurs et du personnel de la Commission. Le nouveau programme vise à sensibiliser davantage les employeurs à l'importance du Relevé d'emploi. L'objectif premier du programme est de réduire le nombre d'erreurs commises au moment où l'on remplit le formulaire, pour ainsi aider à réduire les trop-payés et les moins-payés de prestations d'a.-c.

Le système en direct d'assurance-chômage

Le système en direct d'assurance-chômage permet aux agents de la Commission d'avoir instantanément accès aux données relatives aux demandes de prestations. Il relie les divers Centres d'Emploi du Canada aux Centres régionaux d'informatique par voie de télécommunication. Cette liaison directe élimine bien des imperfections propres aux systèmes informatiques plus anciens. Le nouveau système permet un accès direct et contrôlé à la banque de données. La plupart des renseignements peuvent être mis à jour directement, sans que l'on doive recourir à des intermédiaires comme les commis, les opérateurs de perforatrices et le courrier. Le système permet de fournir des données plus précises et plus à jour sur l'état des dossiers et du versement des prestations.

Le système est en service pour l'instant dans la région d'Ottawa-Hull et dans les provinces de l'Atlantique. On est actuellement à établir des plans pour étendre le système à l'ensemble de l'Ontario et des Prairies d'ici les deux prochaines années.

Transmission plus rapide des décisions relatives à l'assurabilité

Au Canada, la rémunération que la plupart des travailleurs tirent de leur emploi peut être assurer jusqu'à un montant maximal fixé, chaque année, par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Il incombe toutefois à Revenu Canada, Impôt de décider de l'assurabilité d'un paiement versé à un salarié. Par exemple, certains genres

certains genres d'indemnités de vacances sont assurables, alors que d'autres ne le sont pas.

Autrefois, quand une décision était rendue, Revenu Canada, Impôt en avertissait le Centre d'Emploi du Canada qui, à son tour, communiquait avec le prestataire. En 1981-1982, une nouvelle procédure a été élaborée pour que les prestataires puissent s'enquérir directement auprès de Revenu Canada, Impôt des décisions relatives à l'assurabilité. Cette procédure entrera en vigueur vers le milieu de 1982, et l'on s'attend à ce qu'elle réduise les retards qui touchent annuellement environ 20,000 cas renvoyés à Revenu Canada, Impôt, ce qui permettra d'accélérer le service aux prestataires.

Amélioration du contrôle des dépenses

Programme d'avis d'embauchage (PAE)

Dans le cadre du Programme d'avis d'embauchage, les employeurs fournissent à la Commission des renseignements sur les salariés nouvellement embauchés, au moyen de bandes magnétiques, d'imprimés d'ordinateur et de rapports établis manuellement. La Commission compare ces renseignements à ceux qui figurent dans les dossiers des prestataires et peut ainsi détecter rapidement tout travail ou toute rémunération non déclarés par ces derniers. Le travail et la rémunération non déclarés sont à l'origine d'une bonne partie des trop-payés de prestations d'a.-c.

À la fin de l'année financière 1981-1982, quelque 54,000 employeurs avaient été recrutés pour les fins du système manuel d'Avis d'embauchage. Le recrutement de grands employeurs se poursuit pour ce qui est du Système automatisé de données sur la rémunération. À la fin de l'année, quelque 21 employeurs d'importance y participaient déjà, 11 étaient à mettre le système à l'essai et 89 songeaient à s'y affilier.

En mars 1982, le système avait permis de découvrir plus de 35,000 trop-payés d'une valeur de $6 millions, ce qui en faisait le programme de contrôle le plus efficace de la Commission. On prévoit en outre que le PAE réduira de façon considérable les fraudes et les abus et encouragera les prestataires à déclarer leur travail et leur rémunération. Une étude a été entreprise au cours de l'année financière 1981-1982 pour établir une méthodologie qui servira à évaluer le caractère dissuasif du programme. Cette étude devrait être terminée à la fin de l'année financière 1982-1983.

Programme de vérification informatique postérieure

Ce programme permet de comparer les Relevés d'emploi et les registres de paye de l'A.-c. de façon à détecter toute rémunération non déclarée. Au cours de 1981-1982, des révisions approfondies ont été effectuées de façon à améliorer l'efficacité et le bon fonctionnement du programme. Jusqu'à maintenant, les résultats indiquent que le nombre des trop-payés détectés a augmenté de 25 %.

Programme de formation à l'intention des agents des enquêtes et du contrôle

Au cours de 1981-1982, un programme de formation a été conçu pour améliorer l'efficacité et le professionnalisme des quelque 500 agents des enquêtes et du contrôle de la Commission. Le projet a reçu un accueil enthousiaste de la part des organismes de contrôle régionaux, et il sera mis en oeuvre à l'échelle nationale en 1982-1983.

Contrôle de la qualité

Après des recherches et une élaboration attentives, des procédures ont été mises au point pour que des normes nationales uniformes soient appliquées aux enquêtes

de contrôle, et pour cerner rapidement les besoins au chapitre de la formation. Les procédures de contrôle de la qualité seront mises en oeuvre en 1982-1983.

Le numéro d'assurance sociale (NAS)

En 1981-1982, la Commission a attribué 560,795 nouveaux numéros d'assurance sociale. En tout, 241,481 registres ont été modifiés et 162,000 demandes de remplacement, traitées.

Niveaux d'immigration

La Loi sur l'immigration dispose que le Ministre doit déposer tous les ans devant le Parlement un rapport sur le nombre d'immigrants devant être admis durant une période déterminée.

Conformément à cette exigence, le quatrième rapport annuel sur les niveaux d'immigration (1982) a été déposé au Parlement le 2 novembre 1981. Le rapport portait, pour la première fois, sur une période de planification de trois ans; il contenait des prévisions sur les niveaux d'immigration pour 1982 (130,000 à 135,000), pour 1983 (134,000 à 144,000) et pour 1984 (130,000 à 145,000). Selon cette formule de planification, les niveaux établis pour la deuxième et la troisième année font l'objet d'un examen annuel et sont modifiés au besoin; chaque année, le rapport doit prévoir un nouveau nombre pour la troisième année du cycle de planification.

Les niveaux annoncés dans le rapport de 1982 sont les suivants: admission prévue de 20,000 à 25,000 travailleurs sélectionnés par année; admission de quelque 14,000 réfugiés et membres des catégories désignées qui seront parrainés par le gouvernement aux termes du Plan de 1982 en faveur des réfugiés; admission annuelle moyenne de 8,000 à 10,000 entrepreneurs, travailleurs autonomes, retraités, personnes à leur charge, ainsi qu'une légère augmentation du nombre de membres de la catégorie de la famille qui seront admis au cours de chacune des trois années visées par ce rapport.

Programmes à caractère humanitaire en faveur des réfugiés

Le Plan annuel en faveur des réfugiés, qui fait partie du Rapport annuel sur les niveaux d'immigration déposé au Parlement, permet au Canada de déterminer le nombre de réfugiés et de personnes dont le cas comporte des raisons d'ordre humanitaire qu'il peut admettre au cours d'une année, compte tenu des niveaux annuels d'immigration fixés d'avance, comme l'exige la Loi sur l'immigration. Ce plan précise le nombre de réfugiés ou de membres des catégories désignées que le Canada accueillera au cours de l'année civile et indique également la provenance probable de ces personnes. Le nombre de réfugiés qui seront admis selon les différentes régions du monde est déterminé lors de consultations avec le délégué au Canada du Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), les provinces et les groupes privés qui s'occupent d'aider les réfugiés. Seul est inclus dans le plan le nombre des réfugiés parrainés par le gouvernement, les réfugiés parrainés par des groupes du secteur privé étant en sus de ce nombre. Le premier plan annuel en faveur des réfugiés a été mis sur pied en 1979.

Plan de 1981 en faveur des réfugiés

En vertu du plan de 1981, le gouvernement a pris en charge un total de 16,000 réfugiés, ce qui traduit un revirement par rapport aux deux années précédentes, où l'accent était mis sur le programme en faveur des Indochinois. Pour 1981, les objectifs étaient les suivants: Indochine, 8,000, Europe de l'Est, 4,000, Amérique latine, 1,000, Afrique, 200, régions non précisées, 300 et une réserve pour imprévus de 2,500.

En 1981, l'objectif concernant l'Indochine a été réduit en raison des programmes fructueux de réétablissement exécutés par les pays concernés au cours des deux années précédentes et du fait que le nombre de personnes de cette région du monde qui avaient besoin

d'aide pour se réétablir a diminué. Dans les limites de l'objectif de 8,000 établi au sujet des Indochinois, le Canada sélectionne surtout des parents de ceux qui se trouvent dans notre pays de même que des personnes qui ont des besoins particuliers en raison de handicaps sociaux et physiques et que les gouvernements provinciaux sont disposés à accueillir aux fins de réétablissement.

En 1981, le Canada a répondu à l'appel lancé par les principaux pays de premier asile de l'Europe de l'Ouest, notamment l'Autriche et l'Italie, en augmentant de 1,000 l'objectif fixé à l'égard des Européens de l'Est.

Malgré l'escalade de la violence en Amérique latine, les réfugiés de cette région avaient surtout besoin d'aide pour se réétablir sur place, ce à quoi le Canada n'a cessé de contribuer. Toutefois, pour certains réfugiés, le réétablissement sur place n'est pas la solution idéale pour des raisons de sécurité. C'est pourquoi seules les personnes dont la vie était menacée ou qui n'étaient pas autorisées à demeurer dans le pays de premier asile se sont vues offrir la possibilité de se réétablir au Canada. Par conséquent, l'objectif fixé pour l'Amérique latine a été relativement peu élevé si l'on songe aux centaines de milliers de personnes qui sont touchées par les troubles qui ébranlent cette partie du monde.

L'objectif distinct concernant les réfugiés africains constituait un nouvel élément important du plan de 1981. Selon la position que les nations africaines et l'Organisation de l'unité africaine soutiennent, il est probablement plus avantageux pour les réfugiés africains de se réétablir en Afrique qu'ailleurs, mais le HCR a recensé un certain nombre de réfugiés pour qui cette solution ne semble pas idéale. C'est pourquoi le Canada a indiqué qu'il serait disposé à accueillir, aux fins de réétablissement 200 de ces réfugiés au cours de 1981.

De même qu'un objectif a été fixé en vue d'accueillir un petit nombre de réfugiés de régions non précisées, une réserve pour imprévus plus importante que d'ordinaire (2,500) a été établie, ce qui reflète l'incertitude qui continue de régner dans bien des régions du monde. Au cours de l'année, on a puisé dans la réserve pour imprévus afin d'accueillir 1,200 réfugiés, dont 1,000 de l'Europe de l'Est, par suite de l'exode des Polonais en Autriche, et 200 autres de l'Afrique.

À la fin de l'année civile 1981, 14,996 réfugiés avaient obtenu la résidence permanente au Canada. Parmi ceux-ci, 12,057 ont été parrainés par le gouvernement et les 2,939 autres l'ont été par des groupes du secteur privé et des parents.

Plan de 1982 en faveur des réfugiés

Selon le plan de 1982, le nombre total de réfugiés admis qui seront aidés par le gouvernement diminuera légèrement pour s'établir à 14,000. Ce nombre se répartit comme suit:

Indochine, 4,000, Europe de l'Est, 6,000, Amérique centrale, 1,000, Moyen-Orient, 400, Afrique 500 et autres régions, 100. Une réserve de 2,000 a été établie pour faire face aux situations imprévues.

Le plan de 1982 traduit le fait que le nombre d'Indochinois qui ont besoin d'être réétablis a continué de diminuer et que de plus en plus d'Européens de l'Est (surtout des Polonais) cherchant asile se sont réfugiés en Europe de l'Ouest et ailleurs.

Il convient de souligner que, dans le plan de 1982, l'objectif pour l'Afrique est passé à 500 et qu'un nouvel objectif de 400 a été établi à l'intention de membres de minorités religieuses et ethniques persécutées du Moyen-Orient. Il s'agit là de deux autres éléments importants du plan de 1982 en faveur des réfugiés.

Employés de maison étrangers

Le 26 novembre 1981, on a annoncé l'adoption de nouvelles mesures visant les employés de maison étrangers. Cette annonce faisait suite aux vastes consultations qui ont eu lieu avec les gouvernements provinciaux, des spécialistes du domaine de l'immigration ainsi que d'autres organisations et organismes concernés.

Grâce à ces nouvelles mesures, les employés de maison étrangers qui travaillent au Canada depuis plus de deux ans peuvent solliciter, au Canada, la résidence permanente à condition qu'ils aient les aptitudes voulues pour s'établir avec succès et pour subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge qui se trouvent au Canada. Les employés de maison étrangers qui entrent au Canada munis d'un permis de travail seront donc sélectionnés en fonction de leur personnalité et de leur aptitude manifeste à suivre des cours de formation ou de perfectionnement qui leur permettront de devenir autonomes.

Les employés de maison qui se trouvaient au Canada au moment de l'adoption des nouvelles mesures se verront offrir les mêmes chances que les nouveaux arrivants de parfaire leurs compétences, de faire preuve de leur aptitude à devenir autonomes et de solliciter, au Canada, la résidence permanente. Quant à ceux qui se trouvent au Canada depuis plus de deux ans et qui ont acquis les aptitudes nécessaires pour devenir autonomes sans avoir besoin de formation supplémentaire, ils seront informés qu'ils peuvent solliciter, au Canada, le droit d'établissement.

Afin de mieux protéger les employés de maison contre l'exploitation, on leur demande, ainsi qu'à leurs employeurs, de signer une entente qui permet de s'assurer que les deux parties connaissent et acceptent les tâches à effectuer. Les ententes prévoient que les employés de maison doivent avoir le temps de suivre le cours de formation voulu (à savoir un minimum de trois heures par semaine). L'employeur devra également aider à assumer les frais de la formation en versant une contribution mensuelle de $20. Advenant que l'employeur ne respecte pas les conditions de l'entente ou que l'employé de maison perde son emploi sans qu'il n'y soit pour rien, ce dernier pourra recourir aux services d'un Centre d'Emploi du Canada pour trouver un nouvel emploi. De plus, il sera tenu compte du fait qu'un employeur sans scrupules n'a pas respecté les conditions de travail offertes lorsque ce dernier présentera d'autres demandes en vue d'embaucher des employés de maison étrangers.

Ces nouvelles mesures font suite aux principales recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail sur les règles et formalités en matière d'immigration intitulé: "Les employés de maison munis d'un permis de travail", qui a été rendu public en avril 1981.

Artistes de spectacle

Au cours de l'année, de nouvelles mesures ont été prises en vue de protéger les débouchés des artistes de spectacle canadiens.

Des agents de la Commission à Ottawa ont été chargés de s'assurer que les artistes concernés et les groupes d'employeurs dans le domaine des arts et du spectacle se consultent et établissent entre eux des contacts étroits.

Lorsque, dans une région donnée, des artistes étrangers donneront un spectacle qui pourrait avoir des répercussions dans d'autres régions du Canada, le bureau de la CEIC de cette région en informera tous les autres Bureaux régionaux. Les régions ont également demandé que des personnes soient chargées de coordonner les activités d'embauchage à l'étranger qui font intervenir des employeurs et des syndicats ou associations d'employés

dans le domaine des arts. En retour, ces syndicats et associations ont accepté de désigner différentes personnes ressources un peu partout au Canada que les Bureaux régionaux de la CEIC pourront consulter au sujet de l'admission d'artistes étrangers.

De plus, l'exigence relative à la validation des offres d'emploi faites à des artistes étrangers afin qu'ils puissent se produire au Canada a été élargie afin d'inclure ceux qui jouent dans des dramatiques enregistrées pour la télévision ou dans des pièces de théâtre qui seront filmées. Cette exigence s'ajoute à celles qui existent déjà relativement à la validation des offres d'emploi faites aux artistes étrangers qui jouent un rôle dans un film.

Ces mesures découlent d'un certain nombre des principales recommandations formulées par le Conseil des arts du Canada dans son mémoire à la Commission Applebaum-Hébert, qui étudie la politique culturelle fédérale. En règle générale, les représentants de l'industrie du spectacle ont bien accueilli ces mesures.

Initiatives fédérales-provinciales

L'intérêt que manifestent les provinces à l'égard des questions liées à l'immigration et leur participation aux activités dans ce domaine n'ont cessé de s'accroître tout au long de l'année. Les gouvernements du Manitoba et de Terre-Neuve ont signé des ententes officielles visant à aider les réfugiés spéciaux. Grâce à ces ententes, la Commission peut mieux soutenir dans ces provinces les activités qui s'adressent à ces réfugiés. Par ailleurs, ces ententes sont assorties d'engagements de la part des provinces portant qu'elles admettront chaque année un certain nombre de ces réfugiés et qu'elles leur offriront les services voulus. On espère que d'autres provinces seront disposées à conclure des ententes semblables en 1982-1983.

Programmes des travailleurs agricoles saisonniers

Le nombre de travailleurs agricoles temporaires provenant des Antilles et du Mexique qui ont été admis au Canada en 1981 a légèrement diminué, passant d'un peu plus de 6,000 en 1980 à 5,800 en 1981. Au début de 1982, de nouveaux protocoles d'entente, qui ne modifieront guère les modalités d'exécution du programme, ont été préparés au début de 1982 et ont été présentés aux divers pays concernés pour signature. Ils entreront en vigueur pour une période initiale de cinq ans, et seront reconduits tacitement.

République socialiste du Vietnam

Après quatre années de négociation, la Commission et le Gouvernement du Vietnam ont conclu en 1979 une entente au sujet de la réunion des familles. Le Gouvernement vietnamien continue d'exercer un contrôle sur la sortie de ses ressortissants au moyen de la délivrance de visas de sortie, mais il permet aux agents d'Immigration Canada de se rendre régulièrement à Ville-Hô Chi Minh pour faire subir une entrevue aux personnes parrainées par des proches parents au Canada. En 1980-1981, 599 ressortissants vietnamiens ont pu venir au Canada grâce au programme de réunion des familles. En 1981-1982, ils ont été 1,662 à pouvoir venir au Canada grâce à ce programme.

République populaire de Chine

L'entente que le Canada et la Chine ont conclue en 1973 relativement à la réunion des familles a continué de porter fruit. Le gouvernement chinois continue de contrôler la sortie de ses ressortissants, mais des mesures beaucoup plus souples sont appliquées au sujet de la délivrance des permis de sortie. En 1980, Shanghai est venu s'ajouter à Pékin et à Canton comme centres où les agents d'Immigration Canada sont autorisés à procéder à l'examen prescrit. Le nombre de ressortissants chinois qui ont obtenu un visa a continué de s'accroître sensiblement, et quelque 5,400 personnes ont obtenu en 1981-1982 le droit d'établissement au Canada. De 1973 à la fin de l'année financière 1980-1981, environ 11,700 ressortissants chinois ont pu rejoindre leurs parents au Canada.

Europe de l'Est

Au cours de l'année, la Commission a continué de participer activement, de concert avec le ministère des Affaires extérieures, à des programmes visant à faciliter la réunion des familles se trouvant au Canada et de leurs proches parents de l'Europe de l'Est.

Par suite des troubles de plus en plus graves qui agitent la Pologne, on a annoncé en octobre 1981 l'adoption de mesures spéciales en vue notamment de permettre aux visiteurs polonais qui ont au Canada des proches parents qui peuvent et veulent leur fournir de l'aide, de solliciter au Canada la résidence permanente. Grâce à ces mesures, on a également pu délivrer aux visiteurs polonais qui se trouvent au Canada et qui n'y ont pas de parents qui peuvent les aider, des permis du Ministre pour entrer au Canada ou y demeurer, assortis d'autorisations de travailler pendant 12 mois, en attendant que la situation en Pologne s'améliore. De plus, les Canadiens ont été invités à demander l'autorisation de faire venir au Canada leurs parents qui se trouvent en Pologne en profitant de critères de sélection plus souples. À la fin de 1981, plusieurs milliers de personnes avaient présenté au Canada et en Pologne des demandes en vertu de ces programmes.

Amérique latine

La guerre civile de plus en plus violente qui déchire le Salvador a beaucoup obscurci la question des droits de la personne ailleurs en Amérique latine. Les Salvadoriens qui se trouvaient à l'étranger et avaient

raison de craindre d'être persécutés ont été accueillis suivant les dispositions du plan du Canada en faveur des réfugiés, particulièrement à Mexico. On a annoncé le 19 mars 1981 l'adoption de mesures spéciales à l'intention des quelques centaines de Salvadoriens séjournant au Canada à titre de visiteurs; ainsi, ceux qui ont au Canada des proches parents qui peuvent et veulent les parrainer ont obtenu la résidence permanente. Quant à ceux qui n'ont pas de parents au Canada, on leur a accordé des permis du Ministre pour entrer au Canada ou y demeurer, assortis de l'autorisation de travailler pendant six mois en attendant un examen de leur cas. De plus, en vertu de dispositions spéciales ayant pour effet d'assouplir les critères de sélection, les proches parents (à l'intérieur et à l'extérieur du Salvador) de Canadiens ont pu présenter des demandes et rejoindre leur famille au Canada.

La violation des droits de la personne en Argentine, au Chili et en Uruguay a continué de susciter de l'inquiétude en 1981-1982: d'où la sélection de réfugiés au sens de la Convention et de membres des minorités opprimées. Le Plan en faveur des réfugiés avait prévu l'accueil de 500 réfugiés de l'Amérique latine, mais cet objectif n'a été atteint qu'en partie.

En réponse à l'appel à l'aide que le Gouvernement péruvien a lancé à la communauté internationale, le Canada a accepté 300 des milliers de Cubains qui ont envahi l'ambassade du Pérou à la Havane.

Intégration du Service extérieur

La Section de la liaison avec le Service extérieur constitue maintenant la seule unité du Groupe de la Politique relative à l'immigration et à la population qui est chargée de mettre la dernière main à l'intégration du Service extérieur au ministère des Affaires extérieures. Cette section a déterminé et mis au point les mécanismes interministériels voulus pour s'assurer que le programme d'immigration de la Commission à l'étranger est exécuté comme il convient.

COMITÉ CONSULTATIF DU STATUT DE RÉFUGIÉ

Le 18 novembre 1981, le Ministre a rendu public le rapport du groupe d'étude sur le processus de reconnaissance du statut de réfugié qui recommandait que diverses modifications soient apportées aux règles et formalités en la matière. Le rapport annonçait la tenue d'un colloque national sur la protection des réfugiés au Canada en vue de favoriser les discussions sur les questions relatives aux réfugiés et d'étudier la recommandation faite par le Groupe de travail afin que des modifications soient apportées au processus de reconnaissance. Lors du colloque, qui a eu lieu les 20 et 21 février 1982 à l'Université de Toronto, le Ministre a annoncé l'adoption de nouvelles lignes directrices pour ce qui concerne l'application de la définition de réfugié et de l'évaluation de la bonne foi des requérants.

Le Ministre a également annoncé lors de ce colloque que des mesures seraient prises immédiatement en vue de modifier la composition, la structure et le mode de fonctionnement du Comité consultatif du statut de réfugié (CCSR), comprenant, entre autres, les points suivants:

- Le CCSR sera indépendant de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et relèvera directement du Ministre, par l'intermédiaire de son Président.
- Le nombre des "membres du secteur privé" nommés au CCSR passera de sept à dix.
- C'est le Ministre qui désignera quels agents de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du ministère des Affaires extérieures (MAE) feront partie du Comité. Ces agents devront siéger à ce comité à plein temps et seront dispensés d'exercer leurs fonctions habituelles pendant la période où ils feront partie du Comité.
- Le nombre de groupes rattachés au CCSR, qui se réunissent toutes les semaines pour examiner les revendications du statut de réfugié, sera porté à cinq.
- L'effectif du secrétariat qui seconde le CCSR sera considérablement augmenté et le niveau attribué aux postes du personnel du secrétariat devra être suffisamment élevé pour intéresser et conserver un personnel compétent. On améliorera surtout les moyens de recherche et de documentation du Comité.

Données statistiques

En 1981, le Comité consultatif du statut de réfugié (CCSR) a formulé à l'intention du Ministre des recommandations au sujet de 2,080 revendications; 19.6 % des décisions rendues par le Ministre étaient positives. Dans le cas de l'Inde, qui constitue le principal pays source, des décisions ont été rendues à l'égard de 400 revendications. Quant au Chili, qui constitue le deuxième pays source, le Ministre s'est prononcé sur 274 revendications.

Le Comité a reçu au cours de 1981 plus de 2,500 revendications, soit une augmentation de 72 % par rapport à 1980.

Exécution de la Loi

Au chapitre de l'exécution de la Loi, la Commission se charge, entre autres, d'appliquer, à l'égard des visiteurs, des étudiants, des travailleurs temporaires, des immigrants, des résidents de retour, les mesures de contrôle qui s'imposent. Un des principaux objectifs du programme d'exécution de la Loi consiste à empêcher les immigrants ou les visiteurs dont la présence au Canada peut constituer une menace pour la santé publique et le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale, d'entrer ou de demeurer au Canada. Les mesures prises en vue d'atteindre cet objectif comprennent la détermination de l'identité, l'arrestation, le dépot de gages, la détention, les poursuites en justice, les appels et les litiges concernant ces personnes.

En 1981-1982 l'exécution de la Loi aux points d'entrée a notamment donné lieu à l'examen de 2.3 millions de personnes qui cherchaient à entrer au Canada et à la production de plus de 16,000 rapports sur des personnes soupçonnées d'être des membres de catégories non admissibles. Au cours de la même période, on a procédé au Canada à quelque 74,000 investigations en fait d'immigration, et 14,978 personnes ont été signalées dans les rapports parce qu'elles ne se conformaient pas aux dispositions de la Loi concernant les visiteurs. Dans la majorité des cas, soit plus de 10,000, la personne en cause avait dépassé la durée de séjour autorisée et(ou) avait travaillé au Canada sans autorisation.

Par suite d'une décision rendue par le Cabinet au sujet de l'exécution de la Loi, l'Inde a été retirée de la liste des pays dont les ressortissants sont dispensés du visa de visiteur. Depuis le 15 octobre 1981, les ressortissants indiens, comme les résidents de quelque 95 autres pays, doivent obtenir un visa pour séjourner au Canada à titre de visiteurs. Le visa est exigé afin de protéger l'objet de la Loi sur l'immigration, et plus particulièrement du processus de reconnaissance du statut de réfugié. Avant que le visa ne soit exigé, plus de 1,500 ressortissants indiens avaient revendiqué le statut de réfugié, d'où un arriéré de 18 mois dans le processus de reconnaissance du statut de réfugié. Qui plus est, le statut de réfugié n'a été reconnu à aucun de ces ressortissants.

En faisant de l'obtention du visa une exigence, on s'est doté d'un moyen juste et efficace de contrôler le mouvement des visiteurs provenant des pays dont les ressortissants essaient habituellement de tourner la législation canadienne en matière d'immigration. Depuis 1977, les ressortissants de 11 autres pays doivent obtenir un visa de visiteur pour séjourner au Canada.

En 1980, un groupe de travail a publié un rapport sur l'exploitation des immigrants éventuels par des consultants sans scrupules. Par la suite, des mesures ont été prises pour prévenir les groupes ethniques du Canada contre les activités frauduleuses de ces consultants.

ARBITRAGE

Les arbitres, en poste dans 16 centres au Canada, président les enquêtes de l'immigration concernant les personnes qui se voient refuser l'autorisation de séjour au Canada ou qui sont enjointes de quitter le Canada parce que leur présence est contraire à la Loi et au Règlement sur l'immigration.

En 1981-1982, les arbitres ont terminé 7,687 enquêtes, qui ont abouti à la délivrance de 5,191 ordonnances d'expulsion, avis d'interdiction de séjour et ordonnances d'exclusion. Quant aux autres enquêtes, les personnes en cause ont été autorisées à entrer ou à demeurer au Canada ou bien le cas a été réglé d'une autre façon.

De plus, au 31 mars 1982, 5,368 enquêtes étaient en cours. De ce nombre, 5,028 avaient été ajournées en attendant qu'une décision soit rendue au sujet d'une revendication du statut de réfugié. Les arbitres ont tenu 5,927 auditions en vue de la mise en liberté afin de déterminer pourquoi les personnes en cause étaient détenues aux fins d'immigration, ce qui représente une augmentation de 200 % par rapport à 1980-1981. Cette augmentation est en partie attribuable à la croissance marquée du nombre des détentions prolongées et au fait que le cas des personnes visées doit être examiné au moins une fois par semaine. L'augmentation du nombre de détentions prolongées était en partie attribuable à l'augmentation du nombre de personnes qui, à l'enquête, revendiquaient le statut de réfugié. Le nombre de ces personnes est en effet passé à 3,726, ce qui représente une augmentation de 53 % par rapport à l'année précédente.

Au cours de l'année financière, 185 décisions arbitrales ont fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale; de ce nombre, 59 ont été rejetées, 25 retirées et 7 accueillies.

Tout au long de l'année, la Commission a continué de faciliter, sur les plans économique, social et culturel, l'adaptation des nouveaux immigrants et des réfugiés à la vie canadienne. L'aide a été fournie grâce à divers programmes dont l'exécution est assurée par les bureaux de la Commission au Canada, de concert avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Aux termes du Programme des prêts de transport, 7,817 prêts totalisant $9,471,495 ont été consentis à des immigrants et à des réfugiés pour les aider à payer leurs frais de transport au Canada. Les prêts accordés aux réfugiés ne portent pas intérêt. Toutefois, les prêts consentis aux autres immigrants portaient intérêt à 12 7/8 % jusqu'au 31 décembre 1981 et à 15 % à compter du 1er janvier 1982. Le montant des remboursements de prêts a totalisé $7,002,236 en 1981.

En exécution du Programme d'aide à l'adaptation, de l'aide financière a été accordée aux immigrants démunis au titre des besoins élémentaires (nourriture, vêtements et logement) et des effets mobiliers essentiels (membles, appareils etc.). Aux termes de ce Programme, les frais de transport au Canada des réfugiés handicapés ont également été payés. Le total des dépenses engagées au titre de ce Programme s'est chiffré à $20,298,472.

Dans le cadre du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PÉAI), la Commission a passé avec 135 organisations bénévoles des contrats d'achat de services dont le coût total s'est élevé à $2,513,996 pour qu'elles offrent aux immigrants des services directs d'établissement, notamment des services d'accueil, d'information, d'interprétation, d'orientation et de counselling. L'examen en profondeur dont ce Programme a fait l'objet au cours de 1980-1981 a été à l'origine de nombre d'améliorations sur le plan administratif en 1981-1982.

En 1981, le Canada a accueilli 344 réfugiés spéciaux et leur a fourni de l'aide à l'établissement. Parmi ces réfugiés, 10 ont pu être admis dans le cadre du Programme en faveur des réfugiés handicapés, 176 en vertu du Programme en faveur des réfugiés tuberculeux, 97 suivant le Programme d'aide conjointe et 61 aux termes du Programme en faveur des mineurs non accompagnés. De plus, les deux ententes fédérales-provinciales conclues avec les provinces du Manitoba et de Terre-Neuve permettront d'accueillir des réfugés spéciaux et de leur fournir de l'aide à l'établissement.

En juillet 1981, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le secrétaire d'État et le ministre d'État au multiculturalisme ont mis sur pied un groupe de travail conjoint de la CEIC et du Secrétariat d'État pour qu'il étudie la politique et les programmes du gouvernement fédéral en matière d'établissement et d'intégration des immigrants. Le groupe de travail a accordé une importance particulière à la question des cours de langue à l'intention des immigrants. Le rapport du groupe de travail a été terminée en décembre.

Quatre composantes de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, soit Finances et Administration, Systèmes et Services nationaux, les Services du personnel et le Secrétariat exécutif, ainsi que deux du Ministère, soit Politique et planification stratégiques et Affaires publiques, assurent les services de soutien de la Commission.

Finances

L'enquête sur les pratiques et contrôles de gestion (RPCG) qui a entraîné l'élaboration d'un plan de travail à la Commission en 1979-1980 a été effectuée avec succès, si bien que le 30 décembre 1981, le Bureau du Contrôleur général confirmait son achèvement.

Un travail qui fait suite au RPCG et qui s'appelle Plan de perfectionnement de la gestion est actuellement coordonné par les Services financiers. Ce plan vise ce qu'il reste des motifs d'inquiétude définis dans les études RPCG: amélioration de l'administration du Régime d'assurance-chômage et initiatives nouvelles.

La nécessité d'informations plus rapides et plus résumées sur le profil de l'organisation est satisfaite grâce à l'élaboration d'un support électronique auquel les cadres supérieurs de l'Administration centrale et des Bureaux régionaux peuvent avoir simultanément accès à des fins d'analyse et de discussion. Un projet pilote a été mené à bien, de sorte que l'on dresse actuellement des plans afin d'étendre le support en question à toutes les régions.

Services des télécommunications

Deux grandes études ont été entreprises au cours de l'année financière. L'une, effectuée avec la collaboration des Systèmes et Services nationaux, cherche à déterminer la possibilité d'assurer le trafic actuel des messages par un système en direct. Des économies de l'ordre de plusieurs centaines de milliers de dollars par année semblent possibles. La seconde étude vise à établir s'il est plus avantageux de louer ou d'acheter le matériel de télécommunication.

Un meilleur système de contrôle et de gestion des dépenses de télécommunications a été mis sur pied. Il permet d'offrir des services améliorés sans frais supplémentaires ainsi que de connaître la source des dépenses, l'endroit où elles sont effectuées et les contrôles qui sont exercés sur elles.

Techniques liées aux satellites

La Commission participe, de concert avec le ministère des Communications, Environnement Canada et CNCP Télécommunications, à l'élaboration d'un programme expérimental de téléphonie, de transmission par fac-similé et de téléconférence utilisant le satellite ANIK-B.

Gestion de l'information consignée

On a entrepris de faire l'inventaire de 75 millions de documents afin de se préparer à la mise en oeuvre du bill C-43, concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Une contribution considérable a été faite à la constitution du registre des documents et des catégories de documents d'EIC.

Gestion du matériel

L'élaboration d'un système automatisé d'information était presque terminée à la fin de l'année financière. Ce système d'approvisionnement emmagasine

et affiche les données concernant les activités relatives aux marchés et donnera une réponse au sujet des opérations qui s'y rattachent.

Gestion des installations

Des études de 120 petits Centres d'Emploi du Canada ont été entreprises afin d'en améliorer l'accessibilité pour les handicapés. Au total, 929 écriteaux d'immeuble ont été commandés pour environ 500 immeubles et 7,485 panneaux ont été fournis afin d'identifier les projets financés par le gouvernement fédéral. Cette activité répond au Programme de symbolisation fédérale, qui est dirigé par le Cabinet.

Bureau de l'avenir

Deux études ont été effectuées au sujet de la normalisation du matériel et des services aux fins de l'introduction d'appareils de traitement des textes doués de capacités de communication au sein de la Commission ainsi qu'au sujet des mérites respectifs de la location et de l'achat de matériel, compte tenu des considérations relatives au "Bureau de l'avenir".

Services du personnel

La principale responsabilité de la Division du personnel est d'aider la Commission et le Ministère à maintenir un effectif compétent. Les services de la division comprennent l'embauchage, la formation, le counselling, la paye, les avis concernant les relations de travail, le bilinguisme ainsi que les programmes à l'intention des femmes, des autochtones et des handicapés. En 1981-1982, les relations de travail ont été influencées par l'élection d'un nouveau bureau national, plus dynamique, du Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. En contrepartie, la Commission a mis un accent accru sur les consultations syndicales-patronales et a attribué une cote de priorité plus élevée à la formation en relations de travail à l'intention des gestionnaires et des surveillants.

Le nombre des femmes, des autochtones et des personnes physiquement handicapées travaillant pour EIC a augmenté. Le projet d'Action positive dans la Fonction publique a également continué de progresser, notamment par l'achèvement de plusieurs études importantes visant à mettre en lumière les problèmes sous-jacents à résoudre.

Le programme des langues officielles de la CEIC a surtout porté sur la mise en oeuvre des nouvelles initiatives du gouvernement, qui ont toutes été réalisées avec succès.

En 1981-1982, la Direction de la dotation a essentiellement fait porter ses efforts sur la formulation d'une politique concernant les zones de concours après le fusionnement, sur une politique concernant les nominations provisoires, sur les changements apportés à la politique concernant les prolongations d'emploi après l'âge de 65 ans ainsi que sur la vérification des références. En outre, beaucoup de travail a été consacré à l'élaboration d'un répertoire de candidats partiellement évalués et à des activités liées aux tests.

Pour appuyer l'accent mis par le gouvernement sur l'amélioration de la qualité de la gestion au sein de la Fonction publique, l'élaboration d'une stratégie globale de formation et de perfectionnement de la gestion ainsi que des travaux concernant un certain nombre de projets de gestion personnalisée et de formation à la surveillance ont été entrepris.

Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif est avant tout un organisme qui assure la prestation de divers services. Il lui incombe principalement d'aider la haute direction de la Commission à bien accomplir son travail, d'appuyer les efforts qu'elle déploie à cette fin et de coordonner une

vaste gamme d'activités exercées par l'ensemble des composantes d'EIC. Le mandat du Secrétariat exécutif englobe les activités des Services du secrétariat exécutif, de la Planification générale, des Affaires intergouvernementales et liaison externe, des Droits de la personne et protection de la vie privée, de la Planification des mesures d'urgence, de l'Analyse de la politique en matière de sécurité, de la Qualité des services, de la Coordination des projets, des Services d'actuariat et du Contentieux.

En outre, les Services du secrétariat offrent des services de soutien à la Commission (quatre membres) et à tous les autres groupes formés pour prendre des décisions sur les questions de première importance relatives à la politique et aux programmes. Au titre de la Planification générale, le Secrétariat exécutif, de concert avec les Services financiers et Politique et planification stratégiques, a incorporé au processus de planification générale de la CEIC les exigences supplémentaires des organismes centraux et a surveillé leur introduction.

Les Affaires intergouvernementales et liaison externe ont continué de coordonner les rapports que la Commission entretient avec les autres ministères, les autres gouvernements et les groupes spéciaux. Parmi les points saillants de l'année, mentionnons la planification et la mise en oeuvre de la diffusion des rapports des groupes d'étude (L'Assurance-chômage dans les années 1980 et L'évolution du marché du travail dans les années 1980) aux gouvernements provinciaux, aux membres du Sénat et de la Chambre des communes, à certains corps intermédiaires, à des associations syndicales et patronales ainsi qu'aux autres ministères fédéraux; la coordination de toutes les séances d'information et l'organisation de deux conférences fédérales-provinciales multilatérales au niveau ministériel (l'une en septembre 1980, à des fins de consultation au sujet des rapports des groupes d'étude, la deuxième en janvier 1982, à des fins de consultation au sujet du Programme national de formation proposé); la planification et l'organisation de la participation du Canada à la réunion ministérielle du Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

La Direction des droits de la personne a aidé la CEIC à faire en sorte que les exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne soient satisfaites dans l'accomplissement de son mandat et que toutes ses relations avec le public et avec ses propres employés soient exemptes de discrimination. Ce travail a exigé la formation du personnel, la révision des principes directeurs, des programmes et des procédures, le règlement des plaintes en la matière et la fourniture de renseignements à la direction.

Afin que les principes directeurs, les programmes et les procédures de la Commission soient eux-mêmes conformes, dans leur esprit et leur application, aux exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la DDP a entrepris une révision en profondeur des principes directeurs, programmes et procédures actuellement en place et de ceux qui sont proposés pour l'avenir.

La Direction des droits de la personne a continué d'assurer la liaison avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) relativement à l'étude de tout le système des services d'Emploi et Immigration Canada entreprise par la CCDP. Les activités de 1981-1982 comprenaient la coordination de visites de la CCDP à un échantillon représentatif de Centres d'Emploi du Canada et la distribution d'un questionnaire de la CCDP à un échantillon de 500 conseillers en matière d'emploi.

La charge de coordonner le traitement des plaintes portées par la CCDP contre Emploi et Immigration Canada constitue un aspect important du rôle consultatif de la Direction des droits de la

personne. En 1981-1982, la CEIC a reçu 30 plaintes portées par la CCDP.

Les activités de la Division de la planification des mesures d'urgence ont continué de se situer au stade de l'élaboration, surtout en ce qui a trait au rôle relatif à la Régie nationale d'urgence pour la main-d'oeuvre (RNUM) attribué au Ministre dans le Décret sur la planification d'urgence (CP 1981-1305). Une étude a été entreprise afin de faire la lumière sur les nouveaux paramètres et de définir, dans un cadre de planification, les questions à régler et la stratégie de mise en oeuvre.

Deux colloques de formation en planification des mesures d'urgence ont été tenus à l'intention des agents nationaux, régionaux et locaux.

En réponse à des initiatives visant l'ensemble du gouvernement dans le domaine de la sécurité et vu la nécessité croissante d'une politique définie et d'une analyse active des questions touchant la sécurité, une unité organisationnelle distincte a été créée durant l'année et chargée de cette question.

La détermination du Cabinet d'améliorer, en toute priorité, l'accessibilité des services de l'État pour les Canadiens ainsi que la qualité des services offerts par l'État, a continué de se renforcer durant l'année. Dans une collaboration étroite avec le Groupe de travail sur le service au public (ministère des Approvisionnements et des Services), le groupe Qualité des services d'Emploi et Immigration Canada a aidé à façonner le programme Qualiservice mis au point par le groupe de travail. Avant la fin de l'année, deux groupes de travail expérimentaux de la CEIC ont été lancés: le Bureau des relations avec la clientèle, établi par le Ministre à Winnipeg, et le programme Qualiservice de la région du Manitoba.

Lors du dépôt du bill C-43 (Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels), un groupe de mise en oeuvre d'Emploi et Immigration Canada a entrepris la planification en vue de l'adoption prévue du projet de loi. Ce groupe a atteint ses quatre objectifs: faire l'inventaire de tous les documents que possède Emploi et Immigration Canada; créer un registre des programmes et des services; élaborer des systèmes d'exploitation et d'administration en vue de la mise en oeuvre de la loi; et établir la définition de jalons quant à la ligne de conduite à suivre pour fonctionner conformément à la loi.

En avril 1981, un atelier national de formation de tous les administrateurs d'Emploi et Immigration Canada chargés de la protection des renseignements personnels et de l'accès à l'information a été convoqué afin de sensibiliser les employés de tout le Canada aux incidences des lois susmentionnées sur les opérations courantes. L'administration de la Loi sur la protection des renseignements personnels et l'accès à l'information, article IV de la Loi sur les droits de la personne fut assurée à l'intérieur de la CEIC par le transfert de tous les agents concernés de l'AC au groupe de travail. Le Groupe a élaboré avec succès une entente type pour l'échange de données statistiques avec d'autres gouvernements et s'affaire à en élaborer d'autres pour l'échange de données personnelles à des fins administratives avec d'autres ordres de gouvernement.

Le nombre des demandes d'accès à des renseignements personnels a augmenté de façon appréciable, s'élevant à 1,600, presque le double du nombre (900) des demandes reçues à la même époque l'année précédente.

Vérification interne

Un groupe de vérification interne impartial, qui relève directement du Président et du Vice-président, assure une vérification complète des opérations de la Commission. Le plan à long terme des vérifications cycliques de certains programmes et systèmes nationaux ainsi

que des examens des Centres d'Emploi du Canada et des Centres d'Immigration du Canada s'est poursuivi en 1981-1982.

Le Comité de vérification de la Commission a tenu des réunions auxquelles ont participé des représentants du Vérificateur général et du Contrôleur général, afin de formuler des recommandations sur la politique de vérification, d'examiner les résultats de la vérification et de formuler des avis quant à la nécessité de mesures de suivi.

Politique et planification stratégiques

En 1981-1982, la Commission a entrepris des études diverses dans les domaines de la recherche, de l'analyse de la politique ainsi que du perfectionnement, de la planification et de la gestion des ressources humaines. On a tout spécialement mis l'accent sur la dynamique du marché du travail, utilisant à cette fin des données administratives ministérielles de façon à mieux comprendre les entrées et les sorties de travailleurs au sein de la population active. Les activités suivantes étaient liées au marché du travail: achèvement et publication des prévisions régionales de la demande par profession jusqu'en 1985; travail de mise au point relatif à une nouvelle Liste anticipative des déséquilibres dans les professions, fondée sur une analyse des données administratives de la Commission; l'offre et la demande future de techniciens et de techniciens-spécialistes en génie; et le chômage saisonnier des jeunes.

Les recherches relatives à l'immigration ont comporté une analyse des incidences de l'immigration sur le marché du travail et sur la population, analyse qui a été incorporée au rapport annuel de 1982, présenté au Parlement au sujet de l'immigration. Le travail de collecte et d'analyse des données concernant les immigrants indochinois s'est poursuivi.

La Commission a collaboré avec Statistique Canada afin d'effectuer une enquête portant essentiellement sur l'emploi à temps partiel; ce travail constituait un supplément à l'Enquête sur la population active de janvier 1982. On a entrepris des recherches sur l'élaboration d'une approche innovatrice visant à faciliter l'emploi des autochtones dans l'Ouest du Canada afin d'offrir des possibilités accrues de susciter des compétences nouvelles et variées.

À l'appui du Groupe de travail sur l'Assurance-chômage, on a continué à travailler à la conception d'une nouvelle formule qui, si elle était adoptée, assurerait l'indexation de la rémunération assurable maximale, ainsi qu'au règlement d'autres motifs d'inquiétude présentés par le groupe de travail ou recueillis lors des consultations qui ont suivi avec les provinces, les syndicats et le secteur privé. Une étude a également eu lieu visant à évaluer les incidences des recommandations faites par le groupe d'étude ou corrigées au cours de la consultation. Les principaux rapports rédigés durant l'année financière portaient sur la question de la protection du revenu dans le cas des pêcheurs indépendants ainsi que sur la question de l'assurance dans le cas d'une maladie. D'autres études particulières ont été entreprises, y compris un examen des facteurs socio-économiques qui sous-tendent les variations de la durée du chômage ainsi qu'une analyse du programme de prestations de maternité.

Un certain nombre d'évaluations ont été effectuées durant l'année, conformément au plan quinquennal d'évaluation; les résultats de ces travaux ont été incorporés au rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, ce qui a permis l'élaboration de nouvelles initiatives de la Commission en matière de lignes de conduite.

Affaires publiques

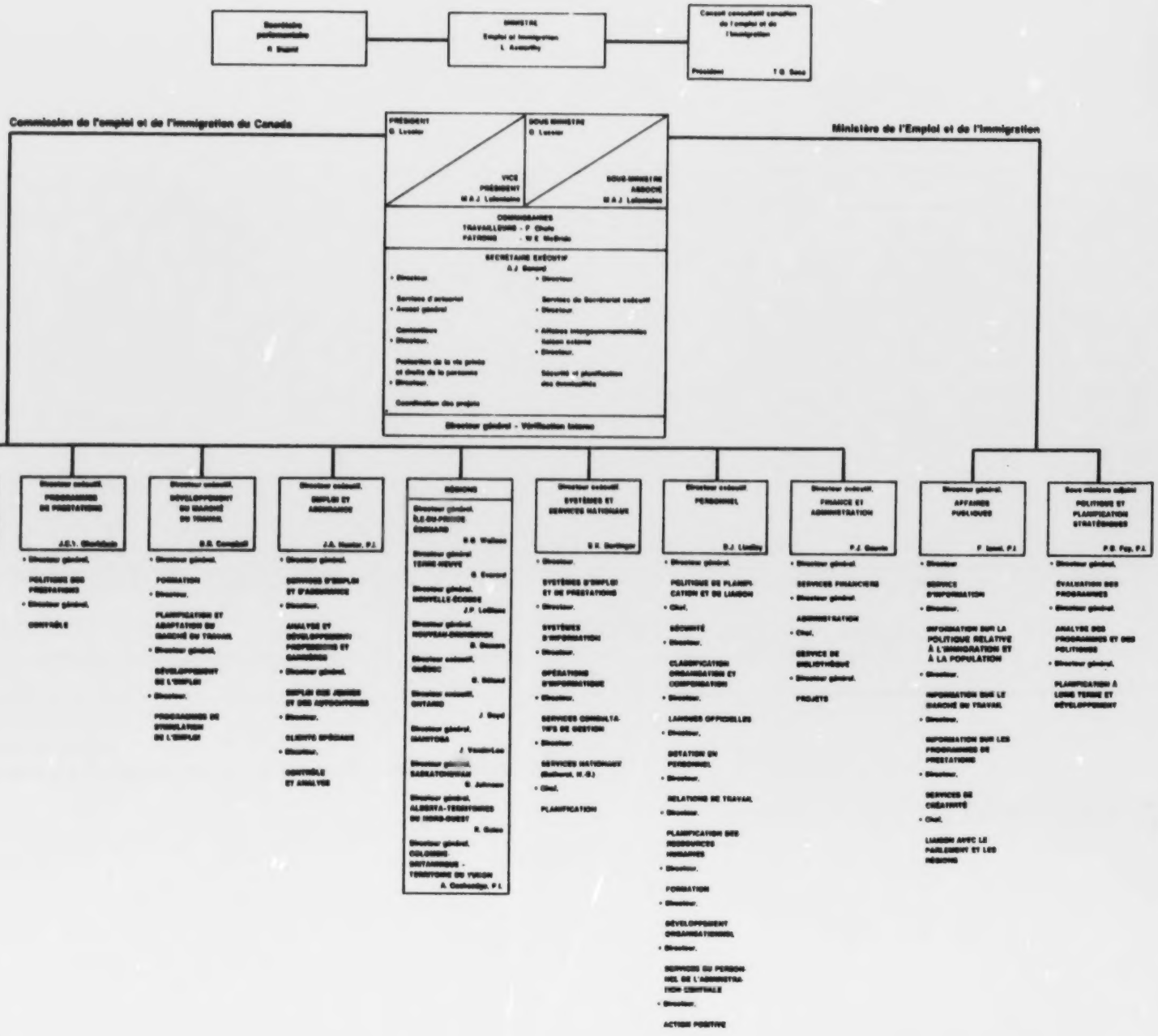
La Division des affaires publiques s'occupe de la promotion, de l'information, des relations avec les médias, de la publication et de la publicité pour la Commission et le Ministère. Outre son personnel à l'Administration centrale, elle occupe des locaux dans chacun des dix Bureaux régionaux.

En 1981-1982, les Affaires publiques ont mis au point et publié un tabloïd trimestriel, Le Travailleur, qui est distribué à environ 25,000 membres du Congrès du travail du Canada. Des copies sont également disponibles dans les Centres d'Emploi du Canada de tout le pays.

Au cours de l'année financière, 12 numéros de la publication interne Panorama ont été réalisés dans les deux langues officielles et distribués aux 25,000 employés et plus que compte la Commission.

À titre de service des communications de la Commission, la Division des affaires publiques rédige et publie les documents de base utilisés pour les communications et effectue les recherches nécessaires à cette fin. Au cours de l'année financière 1981-1982, 25 discours ministériels ont été rédigés. Au total, 211 brochures et fiches de renseignements sur les programmes de la Commission ont été rédigées et publiées. En outre, un total de 210 présentations faisant intervenir diaporamas, films et photographies ont été préparées et réalisées. Dans le cadre du programme d'exposition, 25 pièces ont été élaborées pour être présentées dans toutes les régions. Tous les agents ont répondu quotidiennement à des demandes de renseignements émanant des médias et du grand public.

La publicité à l'appui des programmes et objectifs du Ministère constitue l'un des facteurs qui permettent à la Commission de remplir son mandat en matière de communications. En 1981-1982, trois importantes campagnes de Affaires publiques dans le cadre d'une campagne générale. Elles visaient à appuyer les mesures d'emploi à l'intention des jeunes (Été Canada), des femmes et des autochtones. Les Projets de développement communautaire du Canada, le Programme d'emploi d'été pour étudiants, la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée de même que des questions liées à l'assurance-chômage ont également fait l'objet de campagnes publicitaires.


Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
Ministère de l'Emploi et de l'immigration
PRÉSIDENT
VICE PRÉSIDENT
SOUS-MINISTRE
SOUS-MINISTRE ADJOINT
COMMISSAIRES
TRAVAILLEURS
PATRONS
SECRÉTAIRE EXÉCUTIF
Services d'actuariat
Contentieux
Protection de la vie privée et droits de la personne
Coordination des projets
Services de Secrétariat exécutif
Affaires intergouvernementales, liaison externe
Sécurité et planification des immeubles
Directeur général - Vérification interne
Politique relative à l'immigration et à la population
Programmes de prestations
Développement du marché du travail
Emploi et assurance
Régions
Systèmes et services nationaux
Personnel
Finance et administration
Affaires publiques
Politique et planification stratégiques

Appendice 2

Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada
Activités et dépenses
Au 31 mars 1982

Province	Déplacement		Prospection		Voyage spécial		Emploi temporaire		Mobilité des étudiants		Emploi agricole saisonnier		Retour imprévu		Total	Total
	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant
T.-N.	1,143	2,530,603	387	164,676	304	10,311	569	176,664	11	3,590	79	17,447	1	2,100	2,494	2,905,391
N.-É.	424	537,475	356	162,037	323	12,617	186	85,088	57	20,618	711	32,194	1	1,142	2,058	851,171
N.-B.	529	595,779	244	105,639	65	5,113	265	86,580	25	8,215	528	76,436	3	804	1,659	878,566
Î.-P.-É.	80	116,073	62	35,100	3	234	5	2,110	—	—	166	7,053	—	—	316	160,570
QUÉ.	1,670	856,764	1,902	466,234	76	3,002	368	76,788	106	22,628	5,356	629,498	10	1,081	9,488	2,055,995
ONT.	1,947	1,617,570	1,396	473,598	254	14,126	370	70,979	173	41,235	8,938	695,962	50	17,828	13,128	2,931,298
MAN.	200	162,326	341	106,868	64	5,655	11	2,205	2	59	4,243	47,061	22	42,019	4,883	366,193
SASK.	133	70,474	144	36,931	12	573	1	360	—	—	3	145	4	1,650	297	110,133
ALB. & T.N.-O.	79	40,826	86	26,364	19	2,245	28	1,686	—	—	10	800	25	7,789	247	79,710
C.-B. & YUKON	644	303,584	385	94,706	19	3,261	8	1,766	20	3,304	1	113	11	5,674	1,088	412,408
TOTAL	6,849	6,831,474	5,303	1,672,153	1,139	57,137	1,811	504,226	394	99,649	20,035	1,506,709	127	80,087	35,658	10,751,435

Appendice 3

Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
Dépenses au titre de la formation en établissement et dans l'industrie
1981-1982

Provinces et Territoires	Dépenses fédérales						
	Formation en établissement				Coût de la formation dans l'industrie	Coût de la formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	Coût total de la formation
	Achats $	Allocations $	Assurance-chômage $	Total $			
Terre-Neuve	16,332,736	4,313,787	6,625,000	27,271,523	2,691,515	168,317	30,131,355
Île-du-Prince-Édouard	4,119,000	906,405	1,624,000	6,649,405	1,179,927	46,606	7,875,938
Nouvelle-Écosse	16,656,660	5,400,449	6,624,000	28,681,109	5,652,868	525,002	34,858,979
Nouveau-Brunswick	14,934,494	3,965,886	7,007,000	25,907,380	4,930,008	310,518	31,147,906
Québec	132,375,383	25,977,702	40,254,000	198,607,085	25,740,420	4,484,177	228,831,682
Ontario	122,017,698	33,655,998	52,226,000	207,899,696	36,915,805	13,317,042	258,132,543
Manitoba	16,533,465	3,965,775	8,849,000	29,348,240	5,647,833	2,012,905	37,008,978
Saskatchewan	14,439,242	3,571,844	4,561,000	22,572,086	4,783,513	3,539,741	30,895,340
Alberta	35,478,963	10,797,568	21,262,000	67,538,531	8,802,161	684,211	77,024,903
Territoires du Nord-Ouest	2,082,450	689,418	302,000	3,073,868	938,178	53,600	4,065,646
Colombie-Britannique	43,427,927	12,059,215	16,663,000	72,150,142	13,072,407	1,439,313	86,661,862
Yukon	1,532,520	359,646	542,000	2,434,166	596,752	159,730	3,190,648
Canada	419,930,538	105,663,693	166,539,000	692,133,231	110,951,387	26,741,162	829,825,780

Appendice 4

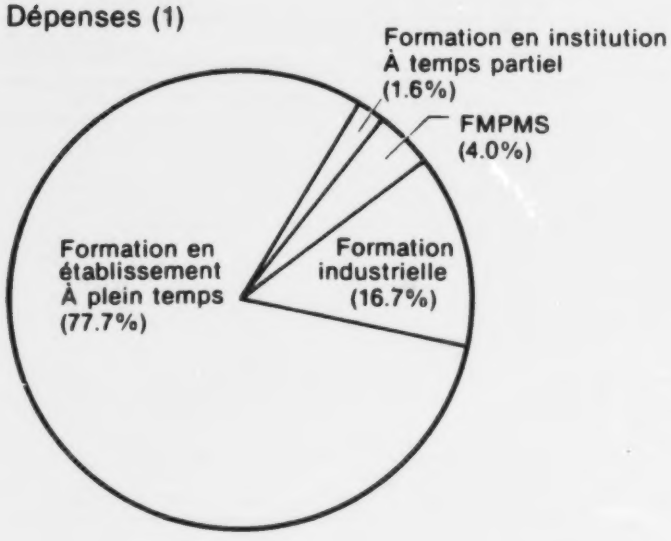
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
Nombre de stagiaires inscrits
1981-1982

Provinces et territoires	Formation à plein temps dans des établissements privés et publics												
	Formation professionnelle	Cours de langue	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Formation préparatoire à l'emploi	Programme d'adaptation au travail	Orientation professionnelle	Formation en apprentissage	Total de la formation à plein temps	Formation en établissement à temps partiel	Total de la formation en établissement	Formation dans l'industrie	Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	Grand Total
T.-N.	3,585	79	682	229	—	236	1,159	5,970	3,879	9,849	1,978	19	11,846
Î.-P.-É.	671	13	248	137	94	47	210	1,420	115	1,535	843	12	2,390
N.-É.	4,341	115	1,182	365	—	264	2,448	8,715	716	9,431	4,034	112	13,577
N.-B.	3,371	66	852	262	—	208	2,219	6,978	298	7,276	4,008	44	11,328
QUÉ.	16,475	2,526	7,402	1,288	—	—	421	28,112	44,154	72,266	13,088	841	86,195
ONT.	19,054	4,682	6,179	2,876	912	1,725	14,714	50,142	6,885	57,027	19,323	3,361	79,711
MAN.	2,885	312	840	154	22	191	2,496	6,900	381	7,281	5,010	319	12,610
SASK.	941	360	741	316	15	113	2,490	4,976	58	5,034	2,120	476	7,630
ALB.	2,079	891	1,018	540	37	65	20,285	24,915	85	25,000	4,656	113	29,769
T. N.-O.	195	—	71	88	—	—	420	774	—	774	625	8	1,407
C.-B.	5,828	1,746	1,800	546	—	44	13,469	23,433	261	23,694	11,511	168	35,373
YUKON	207	—	76	—	—	9	18	310	17	327	550	13	890
CANADA	59,632	10,790	21,091	6,801	1,080	2,902	60,349	162,645	56,849	219,494	67,746	5,486	292,726

Appendice 5

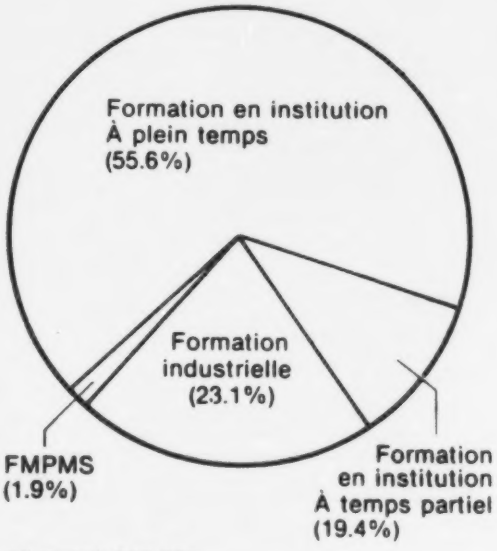
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
Dépenses et stagiaires inscrits
1981-1982

Dépenses (1)



(1) Total: $663,286,780
Exclu: A.-c. (art. 39)

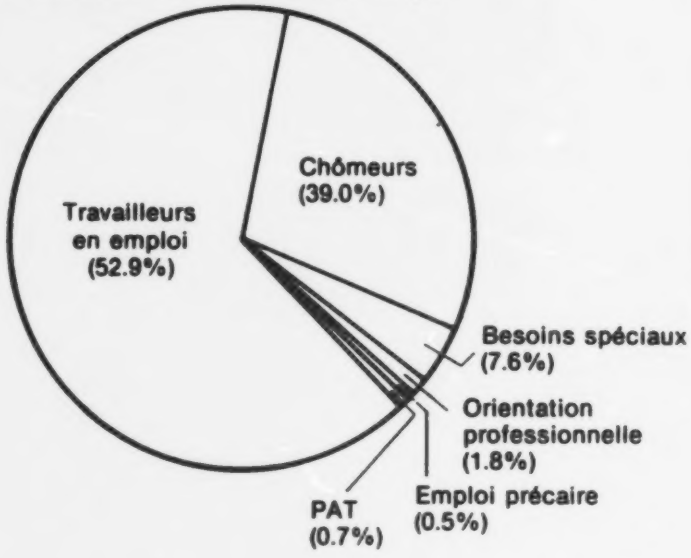
Stagiaires inscrits (2)



(2) Total: 292,726

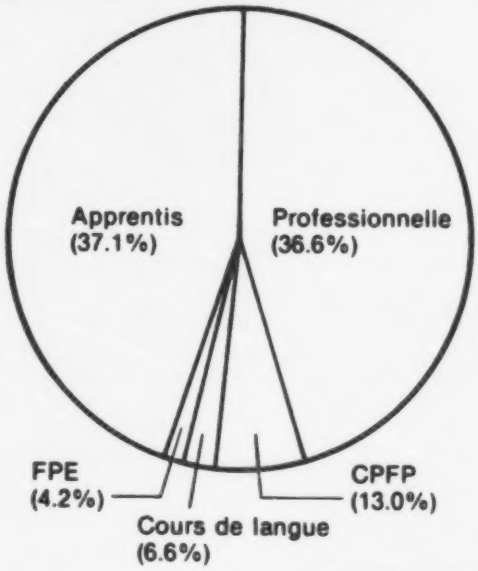
Stagiaires inscrits selon la formation
(Exclusivement à plein temps)

Formation en établissement (3)



(3) Total: 162,645

Formation dans l'industrie (4)



(4) Total: 67,746

Appendice 6

Projet de développement communautaire du Canada
Mesures spéciales d'emploi
1981-1982

Province ou Territoire	Participants	Participants par membres de groupe cible							
		Femmes		Jeunes		Autochtones		Personnes handicapées	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve	6,173	926	15	2,407	39	123	2	123	2
Nouvelle-Écosse	2,736	711	26	875	32	356	13	82	3
Île-du-Prince-Édouard	831	291	35	307	37	33	4	42	5
Nouveau-Brunswick	3,341	1,002	30	1,336	40	200	6	100	3
Québec	9,871	3,948	40	4,442	45	395	4	494	5
Ontario	3,479	1,705	49	1,635	47	243	7	174	5
Manitoba	2,851	570	20	599	21	1,939	68	57	2
Saskatchewan	916	275	30	275	30	733	80	46	5
Alberta & T. N.-O.	931	372	40	419	45	559	60	47	5
Colombie-Britannique et Yukon	1,582	759	48	633	40	633	40	158	10
Canada	32,815	10,559	32	12,928	39	5,214	16	1,323	4

Appendice 7

Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série

Priorités nationales et régionales

Projets entrepris dans le but de créer des emplois dans des domaines jugés prioritaires à la suite de consultations avec d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux.

Domaines jugés prioritaires:

- conservation de l'énergie
- infrastructure visant les pêches et l'aquaculture
- développement du tourisme
- restauration et rénovation urbaines
- conservation et regénération de l'environnement
- études de faisabilité sur la possibilité de développer les ressources locales à des fins commerciales
- emploi des autochtones
- construction et rénovation de logements à prix modique

Le tableau suivant indique à l'échelle nationale le nombre de projets, les emplois créés et la contribution fédérale pour chacun des domaines jugés prioritaires.

Appendice 7A

Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série
1981-1982
Priorités nationales et régionales
Totaux pour le Canada

	Projets		Emplois		Contribution fédérale	
	Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	en dollars	Pourcent
0 Conservation de l'énergie	159	3.30	873	3.30	4,063,581	2.91
1 Infrastructure visant les pêches et l'aquaculture	327	6.78	3,191	12.06	14,716,783	10.52
2 Développement du tourisme	454	9.42	2,085	7.88	12,808,001	9.16
3 Développement des loisirs	731	15.17	3,768	14.24	19,683,359	14.08
4 Restauration et rénovation urbaines	896	18.59	6,289	23.78	28,533,841	20.41
5 Conservation et regénération de l'environnement	144	2.99	786	2.97	4,227,600	3.02
6 Études de faisabilité sur la possibilité de développer les ressources locales à des fins commerciales	112	2.32	437	1.65	3,133,188	2.24
7 Emploi des autochtones	245	5.08	1,164	4.40	7,325,352	5.24
8 Construction et rénovation de logements à prix modique	313	6.49	1,864	7.05	8,204,019	5.87
9 Développement économique à long terme de la collectivité	229	4.75	907	3.43	6,047,739	4.33
10 Activités permettant l'emploi des handicapés physiques et activités qui amélioreraient la qualité de vie des handicapés physiques	355	7.37	1,209	4.57	8,937,426	6.39
11 Autres	855	17.74	3,879	14.67	22,140,904	15.83
Total	4,820	100.00	26,452	100.00	139,821,793	100.00

* Ces chiffres représentent 90 % du total des données relatives aux projets approuvés ($138,941,000).

Appendice 8

Projets de développement communautaire du Canada
1981-1982
Activités
Totaux pour le Canada

	Projets		Emplois		Semaines de travail		Contribution fédérale	
	Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	en dollars	Pourcent
0 Construction d'immeubles	1,636	33.95	10,685	40.39	205,189	35.26	51,401,070	36.76
1 Autre construction	837	17.37	5,680	21.47	115,764	19.89	27,442,659	19.63
2 Défrichement et conservation des sols	227	4.71	1,475	5.58	29,532	5.07	7,029,485	5.03
3 Arts et culture	256	5.31	935	3.53	24,302	4.18	5,779,821	4.13
4 Services éducatifs	298	6.18	1,068	4.04	37,551	6.45	8,344,861	5.97
5 Services d'information	339	7.03	1,068	4.04	34,339	5.90	8,053,043	5.76
6 Services sociaux et de santé	354	7.34	1,228	4.64	,693	6.65	9,133,473	6.53
7 Entreprises à but lucratif	40	.83	171	.65	5,676	.98	1,360,636	.97
8 Sports et loisirs	256	5.31	2,047	7.74	31,057	5.34	7,098,960	5.08
9 Recherche et analyse	577	11.97	2,095	7.92	59,813	10.28	14,177,785	10.14
Total	4,820	100.00	26,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00

*Ces chiffres représentent 90 % du total des données relatives aux projets approuvés ($138,941,000).

Appendice 9

Projets de développement communautaire du Canada, deuxième série
1981-1982
Nature des promoteurs
Totaux pour le Canada

	Projets		Emplois		Semaines de travail		Contribution fédérale	
	Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	Nombre	Pourcent	en dollars	Pourcent
0 Organismes ou sociétés des gouvernements fédéral ou provinciaux	28	.58	1,473	5.57	11,772	2.02	2,479,296	1.77
1 Organismes d'administration municipale	540	11.20	3,931	14.86	77,999	13.40	18,551,564	13.27
2 Groupes et organismes d'autochtones	614	12.74	3,240	12.25	68,628	11.79	15,741,331	11.26
3 Groupes à vocation culturelle et éducative	396	8.22	1,596	6.03	42,113	7.24	9,801,650	7.01
4 Groupes et organismes religieux	230	4.77	1,245	4.71	25,215	4.33	6,207,317	4.44
5 Groupes et organismes de service	840	17.43	3,296	12.46	95,521	16.41	22,356,766	15.99
6 Autres groupes de citoyens	592	12.28	3,519	13.30	81,746	14.05	20,022,182	14.32
7 Organismes de loisirs et groupes de jeunes	920	19.09	4,160	15.73	91,504	15.73	23,128,668	16.54
8 Organismes du secteur privé	510	10.58	3,257	12.31	70,856	12.18	17,434,266	12.47
9 Particuliers — organismes non classés	150	3.11	735	2.78	16,562	2.85	4,098,753	2.93
Total	4,820	100.00	22,452	100.00	581,916	100.00	139,821,793	100.00

Appendice 10

Projets de services communautaires du Canada
Année financière 1981-1982

Région	Nombre de projets	Nombre d'emplois	Dépenses
Terre-Neuve	23	75	486,000
Île-du-Prince-Édouard	20	38	227,000
Nouvelle-Écosse	34	68	508,000
Nouveau-Brunswick	22	66	397,000
Québec	113	302	2,446,000
Ontario	175	397	2,849,000
Manitoba	30	99	681,000
Saskatchewan	32	85	524,000
Alberta	45	100	739,000
Territoires du Nord-Ouest	6	24	192,000
Colombie-Britannique	97	177	1,243,000
Yukon	10	41	239,000
Total	607	1,472	10,831,000

Appendice 11

Programme d'emploi pour les innovations technologiques
1980-1981 et 1981-1982

Province ou territoire	Accords*	Participants*	Contribution Fédérale		Contributions fédérales totales
			1980-1981 (en milliers de dollars)	1981-1982 (en milliers de dollars)	
Terre-Neuve	24	34	85.9	225.5	311.4
Nouveau-Brunswick	15	19	21.6	111.6	133.2
Nouvelle-Écosse	22	35	95.9	307.7	403.6
Île-du-Prince-Édouard	13	16	12.4	64.4	76.8
Québec	160	258	849.9	2,242.7	3,092.6
Ontario	98	170	448.1	1,483.5	1,931.6
Manitoba	32	51	154.6	350.2	504.8
Saskatchewan	10	14	22.0	104.7	126.7
Alberta	28	67	62.5	490.7	553.2
Colombie-Britannique	98	151	402.6	937.1	1,339.7
Territoire du Nord-Ouest	2	3	11.1	32.0	43.1
Yukon	2	2	7.0	13.9	20.9
Canada	504	820	2,173.6	6,364.1	8,537.6

*Chiffre cumulatif depuis le début du programme, en septembre 1980.

Appendice 12

Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE)

Dépenses
Année financière 1981-1982

Région	Projets	Participants	Dépenses (en milliers de dollars)
Terre-Neuve	24	367	1,717
Nouvelle-Écosse	35	263	1,961
Île-du-Prince-Édouard	13	322	1,116
Nouveau-Brunswick	17	371	1,518
Québec	108	1,503	10,796
Ontario	114	1,513	9,168
Manitoba	91	1,401	6,679
Saskatchewan	70	869	5,414
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	73	1,159	5,274
Colombie-Britannique/Yukon	102	1,277	8,106
Canada	647	9,045	51,749

Appendice 13

Programme d'aide au développement économique local (ADEL)
Demandes reçues et approuvées
Année financière 1981-1982

Province	Nombre total de demandes reçues	Collectivités approuvées
Terre-Neuve	3	Botwood
Nouvelle-Écosse	6	Comté de Richmond
Île-du-Prince-Édouard	4	Comté de West Prince
Nouveau-Brunswick	3	Comté de Kent
Québec	30	Maniwaki Îles-de-la-Madeleine Matapédia
Ontario	14	Kirkland Lake Fort Frances
Manitoba	6	Centre-ville de Winnipeg Brandon (sud-ouest du Manitoba)
Saskatchewan	3	North Battleford
Alberta	0	
Territoires du Nord-Ouest	1	
Colombie-Britannique	14	Merritt (Nicola Valley)
Yukon	0	
	Total 84	

Appendice 14

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Volet des projets fédéraux

	Volet des projets fédéraux					Composante de l'emploi dans la Fonction publique				
Région	Demandes reçues	Projets approuvés	Participants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)	Demandes reçues	Projets approuvés	Participants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)
T.-N.	90	50	380	4,326	729	174	121	121	2,161	370
N.-É.	206	52	419	5,392	835	442	199	199	3,455	591
Î.-P.-É.	45	12	50	678	122	156	47	47	846	145
N.-B.	184	76	401	4,780	790	295	149	149	2,600	445
QUÉ.	511	296	1,924	26,551	5,321	434	399	399	6,953	1,189
ONT.	600	257	1,570	21,392	3,645	814	538	538	9,183	1,570
MAN.	177	70	367	4,792	836	148	137	137	2,214	379
SASK.	102	45	397	4,122	814	57	52	52	926	158
ALB.	108	45	240	2,606	486	104	94	94	1,546	264
T. N.-O.	20	19	109	872	151	39	31	31	535	91
C.-B.	259	137	598	8,979	1,778	521	255	255	4,581	783
YUKON	12	9	32	450	91	44	40	40	674	115
CANADA	2,314	1,068	6,487	84,940	15,598	3,228	2,062	2,062	35,674	6,100

Appendice 15

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Volet des projets communautaires et total d'Été Canada

	Volet des projets communautaires					Total d'Été Canada				
Région	Demandes reçues	Projets approuvés	Participants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)	Demandes reçues	Projets approuvés	Participants	Semaines-travail créées	Contribution (en milliers de dollars)
T.-N.	706	254	1,381	10,526	1,910	970	425	1,882	17,013	3,009
N.-É.	660	269	1,413	14,326	2,284	1,308	520	2,031	23,173	3,710
Î.-P.-É.	169	60	217	2,069	372	370	119	314	3,593	639
N.-B.	701	341	1,374	12,202	2,081	1,180	566	1,924	19,582	3,316
QUÉ.	3,921	1,759	7,671	69,681	13,657	4,866	2,454	9,994	103,185	20,167
ONT.	3,258	1,595	7,328	77,122	13,599	4,670	2,390	9,436	107,697	18,814
MAN.	595	294	1,497	15,097	2,576	920	501	2,001	22,103	3,791
SASK.	430	249	1,195	10,265	2,080	589	346	1,644	15,313	3,052
ALB.	347	195	937	8,457	1,598	559	334	1,271	12,609	2,348
T. N.-O.	45	34	210	1,934	320	104	84	350	3,341	562
C.-B.	1,363	573	2,552	26,279	5,146	2,143	965	3,405	39,839	7,707
YUKON	27	21	111	957	204	83	70	183	2,081	410
CANADA	12,220	5,644	25,886	248,915	45,827	17,762	8,774	34,435	369,529	67,525

Appendice 16

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Nature des promoteurs

Groupe de promoteurs	Volet des projets fédéraux*				Volet des projets communautaires			
	Projets		Participants		Projets		Participants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administration et organismes locaux	389	36.4	2,491	38.4	1,140	20.2	5,669	21.9
Groupes et organismes d'autochtones	102	9.5	753	11.6	429	7.6	2,200	8.5
Groupes culturels et éducatifs	47	4.4	285	4.4	621	11.0	2,718	10.5
Groupes et organismes religieux	1	.1	6	.1	186	3.3	828	3.2
Groupes de service et organismes de bien-être	66	6.2	266	4.1	1,140	20.2	5,100	19.7
Groupes de citoyens	31	2.9	156	2.4	401	7.1	1,838	7.1
Organismes de loisirs et groupes axés sur les jeunes	20	1.9	117	1.8	1,371	24.3	6,109	23.6
Organismes du secteur privé	13	1.2	84	1.3	322	5.7	1,243	4.8
Particuliers, groupes nouvellement constitués	399	37.4	2,329	35.9	28	.5	129	.5
Non classés					6	.1	52	.2
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

*Ne comprend pas la Composante de l'emploi dans la Fonction publique.

Appendice 17

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Nature des activités

Groupe d'activité	Volet des projets fédéraux*				Volet des projets communautaires			
	Projets		Participants		Projets		Participants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Construction d'immeubles, rénovation et réparation des immeubles existants	13	1.2	91	1.4	406	7.2	1,967	7.6
Autre construction, rénovation et réparation	23	2.2	208	3.2	468	8.3	2,304	8.9
Terres, parcs et forêts (amélioration de l'environnement)	27	2.5	214	3.3	440	7.8	2,174	8.4
Arts et culture	90	8.4	642	9.9	576	10.2	2,563	9.9
Services éducatifs	159	14.9	921	14.2	401	7.1	1,942	7.5
Services d'information	217	20.3	1,330	20.5	361	6.4	1,501	5.8
Services sociaux et de santé	62	5.8	311	4.8	779	13.8	3,779	14.6
Activités à but lucratif (activité secondaire uniquement)	1	.1	13	.2	17	.3	78	.3
Programme de sports et de loisirs	55	5.2	428	6.6	1,496	26.5	6,782	26.2
Recherche et analyse	412	38.6	2,297	35.4	694	12.3	2,770	10.7
Non classés	9	.8	32	.5	6	.1	26	.1
Total	1,068	100.0	6,487	100.0	5,644	100.0	25,886	100.0

*Ne comprend pas la Composante de l'emploi dans la Fonction publique

Appendice 18

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Rapport final du projet
Participation des handicapés physiques
Volets des projets fédéraux et communautaires

Région	Nombre de personnes handicapées*	% de personnes handicapées	% du total canadien
Terre-Neuve	25	1.4	6.7
Nouvelle-Écosse	2	0.1	0.5
Île-du-Prince-Édouard	7	2.7	1.9
Nouveau-Brunswick	11	0.6	2.9
Québec	86	0.9	23.0
Ontario	133	1.5	35.6
Manitoba	13	0.7	3.5
Saskatchewan	6	0.4	1.6
Alberta	20	1.7	5.3
Territoires du Nord-Ouest	2	0.6	.5
Colombie-Britannique	69	2.2	18.5
Yukon	0	0.0	0.0
Canada	374	1.2	100.0

* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants

— Le taux de participation des personnes handicapées à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 0.4 %, représentant un nombre prévu de huit personnes handicapées.

— Le total du taux de participation des personnes handicapées au programme Été Canada 1981 s'établissait à 1.1 %, représentant un nombre prévu de 382 personnes handicapées.

Appendice 19

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Fiche du participant
Participation des autochtones

Région	Volet des projets fédéraux			Volet des projets communautaires			Les deux volets		
	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien	Nombre d'autochtones*	% d'autochtones	% du total canadien
T.-N.	7	1.8	1.1	23	1.7	.7	30	1.7	.8
N.-É.	4	1.0	.6	48	3.4	1.6	52	2.8	1.4
Î.-P.-É.	12	23.2	2.0	3	1.3	.1	15	5.6	.4
N.-B.	11	2.8	1.8	52	3.8	1.7	63	3.6	1.7
QUÉ.	79	4.1	12.8	130	1.7	4.3	209	2.2	5.7
ONT.	126	8.0	20.5	572	7.8	18.8	698	7.8	19.1
MAN.	88	23.9	14.3	508	33.9	16.6	596	32.0	16.3
SASK.	72	18.0	11.7	525	43.9	17.2	597	37.5	16.3
ALB.	32	13.2	5.2	383	40.9	12.6	415	35.3	11.3
T. N.-O.	98	90.0	15.9	189	90.0	6.2	287	90.0	7.9
C.-B.	77	12.8	12.5	559	21.9	18.3	634	20.1	17.3
YUKON	10	31.0	1.6	57	51.6	1.9	67	46.9	1.8
CANADA	616	9.5	100.0	3,049	11.8	100.0	3,663	11.3	100.0

* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants.

— Le taux de participation des autochtones à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 5.3 %, représentant un nombre prévu de 109 participants autochtones. Cependant, aucune ventilation par région n'est disponible.

— Le total du taux de participation des autochtones au programme Été Canada 1981 s'établissait à 11 %, représentant un nombre prévu de 3,772 participants autochtones.

Appendice 20

Été Canada 1981: Programme d'emploi pour étudiants
Fiche du participant
Participation des femmes

Région	Volet des projets fédéraux			Volet des projets communautaires			Les deux volets		
	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien	Nombre de femmes*	% de femmes	% du total canadien
T.-N.	212	55.9	5.5	715	51.8	4.5	927	52.6	4.7
N.-É.	270	64.5	7.0	849	60.1	5.3	1,119	61.1	5.6
Î.-P.-É.	35	69.4	.9	148	55.3	.9	183	68.5	.9
N.-B.	223	55.6	5.8	849	61.8	5.3	1,072	60.4	5.4
QUÉ.	1,112	57.8	28.7	4,480	58.4	28.1	5,592	58.3	28.2
ONT.	940	59.9	24.3	4,939	67.4	30.9	5,879	66.1	29.6
MAN.	228	62.2	5.9	907	60.6	5.7	1,135	61.0	5.7
SASK.	268	67.5	6.9	734	61.4	4.6	1,002	62.9	5.1
ALB.	155	64.7	4.0	544	58.1	3.4	699	59.4	3.5
T. N.-O.	33	30.0	.8	63	30.0	.4	96	30.0	.5
C.-B.	384	64.2	9.9	1,689	66.2	10.6	2,073	65.8	10.5
YUKON	12	37.5	.3	53	48.1	.3	65	45.5	.3
CANADA	3,872	59.7	100.0	15,970	61.7	100.0	19,842	61.3	100.0

* Nombre prévu par rapport au nombre total de participants.

— Le taux de participation des femmes à la Composante de l'emploi dans la Fonction publique, qui a été lancée en 1981, s'élevait à 46 %, représentant un nombre prévu de 949 femmes. Cependant, aucune ventilation par région n'est disponible.

Appendice 21

Résumé des principales mesures prises par la Commission pour aider les jeunes à trouver du travail
1981-1982

	Dépenses 1981-1982 en $ millions	Participants 1981-1982	Proportion estimative des jeunes qui ont participé aux programmes
Programmes à l'intention des jeunes			
Centre d'emploi Jeunesse	0.4	40,000	100%
Centres d'Emploi du Canada	2.8	110,000	100%
Programmes d'échanges internationaux des jeunes	0.1	500	100%
Total partiel	3.3	150,500	
Programmes d'été à l'intention des jeunes			
Recrutement d'été fait par la Commission et le Ministère	0.7	300	100%
Centres d'Emploi du Canada pour étudiants	9.8	307,000	100%
Stagiaires autochtones	1.7	300	100%
ÉTÉ CANADA	76.6	34,500	100%
Programmes d'échanges internationaux d'étudiants	0.1	2,500	100%
Total partiel	88.9	344,600	
Participation des jeunes aux principaux programmes de la Commission			
Centres d'Emploi du Canada	75.4	1,197,000	45%
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada	372.5	119,600	52%
Proramme de formation industrielle du Canada	51.8	35,500	47%
Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	26.8	4,900	70%
Projets de services communautaires au Canada	4.2	589	40%
Projets de développement communautaire du Canada	53.5	12,928	38%
Programme d'aide à la création locale d'emplois	26.3	3,900	42%
Programme d'emplois pour les innovations technologiques	6.4	820	44%
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	8.3	2,300	45%
Programme Extension	5.5	27,000	50%
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada	4.9	12,800	50%
Total partiel	**635.6**	**1,417,337**	
Total	**727.8**	**1,912,437**	

Appendice 22

Service consultatif de la main-d'oeuvre
Accords conclus, 1981-1982

Région	Accords d'évaluation et de mobilité	Dépenses en vertu du crédit 15 (en milliers de dollars)
Terre-Neuve	2	46
Île-du-Prince-Édouard	0	0
Nouvelle-Écosse	9	51
Nouveau-Brunswick	8	46
Québec	173	988
Ontario	134	909
Manitoba	6	3
Saskatchewan	4	200
Alberta/T. N.-O.	1	1
Colombie-Britannique/Yukon	45	258
Canada	382	2,502

Appendice 23

Travail partagé, par région, au 31 mars 1982

Région	Demandes approuvées	Nombre d'employés participant au programme de travail partagé	Nombre de licenciements évités	Engagements en dollars
T.-N.	2	23	8	14,320
N.-É.	17	302	166	388,171
Î.-P.-É.	3	58	14	35,658
N.-B.	7	433	382	808,016
QUÉ.	67	5,792	3,168	6,504,731
ONT.	184	12,780	5,025	13,287,677
MAN.	46	1,871	688	1,914,987
SASK.	17	319	202	409,407
ALB./T. N.-O.	25	746	337	897,682
C.-B./YUKON	121	4,384	1,620	4,323,842
CANADA	489	26,708	11,610	28,584,491

Appendice 24

Programmes de la CEIC - PAIM
Période : 1er avril 1981 - 31 mars 1982

COLLECTIVITÉS DÉSIGNÉES	AXÉS SUR LES COLLECTIVITÉS										
	FORMATION (FMPMS)		MOBILITÉ (PROS. & DEM.)		SUBVENTION SALARIALE TRANSFÉRABLE (SST)		PROGRAMME DE CRÉATION D'EMPLOIS (PEC)				TOTAL DEP/ENG
	Stagiaires Début	Dépense Eng.	Assistances	Dépense Eng.	Attestations émises	Dépense Eng.	Projets approuvés	Emploi	Semaines-travail	Total Dépense Eng.	$millions
		($000)		($000)		($000)				($000)	
Désignations au 1er avril 1981											
Port-Cartier/ Sept-Îles, Qué.	55	505	21	53.1	19	79.0	9	123	3,242	880.0	1.5
Sydney, N.-É.	51	180	5	6.0	—	—	15	112	2,789	620.9	0.8
Tracy/Sorel, Qué.	4	44	4	8.8	80	332.8	37	189	4,271	1,138.7	1.5
Windsor, Ont.	416	1,068	15	38.9	338	1,406.1	19	226	7,986	1,838.3	4.4
Désignations au 28 janvier 1982											
Brantford, Ont.	7	21	—	—	25	104.0	—	—	—	—	0.1
Chatham, Ont.	2	4	—	—	90	374.4	—	—	—	—	0.4
McAdam, N.-B.	—	—	—	—	—	—	4	28	847	208.8	0.2
Montmagny/ L'Islet, Qué.	—	—	—	—	150	624.0	—	—	—	—	0.6
	535	1,822	45	106.8	702	2,920.3	84	678	19,135	4,686.7	9.5

Appendice 25

Programmes de la CEIC — Réguliers
Période : 1er avril 1981 - 31 mars 1982

COLLECTIVITÉS DÉSIGNÉES	FORMATION (PFMC/PFIMC)		MOBILITÉ (PROS. & DEM.)		CRÉATION D'EMPLOIS (PDCC/PSCC)			ASSURANCE-CHÔMAGE		SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE			AUTRES		TOTAL DEP/ENG
	Stagiaires Début	Dépense Eng.	Assistances	Dépense Eng.	Projets approuvés	Emplois	Dépense Eng.	Init. & renouv.	Prestations payées	Accords	Travailleurs touchés	Dépense Eng.	Placements	Entrevues de counsel.	$millions
		($000)		($000)			($000)					($000)			
Désignations au 1er avril 1981															
Port-Cartier/ Sept-Îles, Qué.	1,205	1,800	469	203		376	506	38,092	34,900	1	82	30	1,258	5,513	37.4
Sydney, N.-É.	3,291	5,800	334	243	Non	1,147	4,200	22,876	49,900	3	614	4.7	2,989	12,248	60.1
Tracy/Sorel, Qué.	826	679	60	24	disponible	193	1,189	38,756	26,000	1	1,800	15.5	1,430	8,577	27.9
Windsor, Ont.	5,055	4,100	304	258		441	3,300	52,525	70,000	4	370	94	6,873	17,189	77.8
Désignations au 28 janvier 1982															
Brantford, Ont.	1,787	2,247	115	32	25	74	451	28,718	34,337	—	—	—	4,165	4,268	37.1
Chatham, Ont.	515	422	374	255	17	54	274	17,074	26,925	—	—	—	1,435	1,496	27.9
McAdam, N.-B.	28	307	7	19		33	200	207	1,584	—	—	—	65	209	2.1
Montmagny/ L'Islet, Qué.	131	48	2	1		83	258	5,331	3,174	—	—	—	23	220	3.5
	12,838	15,403	1,665	1,035	42	2,401	10,378	203,579	246,820	9	2,866	144.2	18,238	49,720	273.8
															283.3

Total PAIM et programmes réguliers de la CEIC - Dépenses/Engagements ($millions)

Appendice 26

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
1981 - 1982

RÉGION	PARTICIPANTS			Pourcentage de femmes	Pourcentage d'autochtones	Pourcentage de jeunes	Dépenses (milliers $)
	Composante des personnes handicapées	Composante des autres personnes défavorisées sur le plan de l'emploi	Total				
Terre-Neuve	57	99	156	41.4	—	46.3	305
Nouvelle-Écosse	73	114	187	29.7	0.5	47.9	237
Île-du-Prince-Édouard	16	12	28	22.2	—	48.1	50
Nouveau-Brunswick	58	46	104	21.9	1.8	46.6	219
Québec	656	1,595	2,251	33.9	0.4	48.6	3,547
Ontario	1,081	1,589	2,670	39.4	5.1	42.5	3,923
Manitoba	146	178	324	38.9	13.1	41.2	428
Saskatchewan	128	333	461	37.8	14.0	50.7	753
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	129	87	216	28.9	7.2	43.4	345
Colombie-Britannique/Yukon	305	400	705	31.8	8.1	39.3	1,070
Canada	2,649	4,453	7,102	35.9	4.7	45.1	10,877

Appendice 27

Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
Répartition des participants selon le facteur défavorable sur le plan de l'emploi
1981 - 1982

COMPOSANTE DES PERSONNES HANDICAPÉES			COMPOSANTE DES AUTRES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI		
Facteur défavorable sur le plan de l'emploi	#	% du total	Facteur défavorable sur le plan de l'emploi	#	% du total
Amputation	130	4.9	Ancien malade mental	94	2.1
Paraplégie	140	5.3	Chômeur chronique	641	14.4
Épilepsie	133	5.0	Travailleur âgé	89	2.0
Surdité	390	14.7	Ancien détenu	352	7.9
Cécité	98	3.7	Ancien alcoolique	174	3.9
Difficultés d'apprentissage	829	31.3	Ancien toxicomane	48	1.1
Paralysie partielle	42	1.6	Personne souffrant de problèmes de comportement	379	8.5
Problèmes d'épine dorsale	40	1.5	Femme bénéficiaire de l'allocation aux mères nécessiteuses	174	3.9
Problèmes de santé graves	87	3.3	Assisté social de longue date	427	9.6
Autre handicap physique	760	28.7	Femme retournant sur le marché du travail	414	9.3
TOTAL	2,649	100.0	Personne appartenant à un groupe minoritaire important	731	16.4
			Autre	930	20.9
			TOTAL	4,453	100.0

Appendice 28

Destination prévue des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982

Région	Année financière 1977-1978	Année financière 1978-1979	Année financière 1979-1980	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982
Terre-Neuve	510	379	571	553	446
Île-du-Prince-Édouard	193	154	297	162	145
Nouvelle-Écosse	1,437	957	1,466	1,519	1,469
Nouveau-Brunswick	969	636	1,414	954	990
Québec	17,860	14,534	22,053	20,076	22,306
Ontario	54,094	40,953	57,684	58,079	55,834
Manitoba	4,856	3,398	5,849	7,243	5,133
Saskatchewan	2,145	1,532	3,227	3,315	2,311
Alberta	12,346	9,068	14,317	19,325	19,688
Colombie-Britannique	14,674	12,402	18,555	24,112	22,062
Yukon/T.N.-O.	190	156	213	215	180
Destination non précisée	—	—	99	16	891
Total	109,274	84,169	125,745	135,569	131,455

Appendice 29

Provenance des immigrants de 1977-1978 à 1981-1982

Région	Année financière 1977-1978	Année financière 1978-1979	Année financière 1979-1980	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982
Europe	38,901	28,768	34,919	41,525	47,878
Afrique	5,908	3,918	4,100	4,091	5,101
Asie	29,585	24,551	62,701	63,309	48,519
Australasie	1,412	1,349	1,415	1,489	1,246
Amérique du Nord et Amérique centrale	24,862*	10,710	9,880	11,308	11,542
Antilles	n/a	7,589	6,241	7,177	9,550
Amérique du Sud	7,808	6,486	5,700	5,717	6,257
Océanie	798	796	723	947	1,002
Provenance non précisée	—	—	36	6	360
TOTAL	109,274	84,169	125,715	135,569	131,455

*Comprend les Antilles; des données séparées ne sont pas disponibles pour l'année financière 1977-1978.

Appendice 30

Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada

	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982	%	Différence
Europe				
Grande-Bretagne	18,693	21,326	+	14.1
Portugal	4,119	3,112	–	24.5
Italie	1,971	1,905	–	3.4
France	1,901	2,126	+	11.8
Pays-Bas	1,799	1,952	+	8.5
République fédérale d'Allemagne	1,733	2,560	+	47.7
URSS	1,612	731	–	54.7
Pologne	1,293	4,933	+	281.5
Tchécoslovaquie	1,169	976	–	16.5
Grèce	1,032	1,008	–	2.3
Autres	6,203	7,249	+	16.9
Total	41,525	47,878	+	15.3
Afrique				
Afrique du Sud (république d')	1,210	1,460	+	20.7
Égypte	600	692	+	15.3
Tanzanie	453	704	+	55.4
Kenya	329	352	+	7.0
Maroc	305	543	+	78.0
Zimbabwe (Rhodésie)	177	249	+	40.7
Autres	1,017	1,101	+	8.3
Total	4,091	5,101	+	24.7
Asie				
Viêt-nam	20,114	7,383	–	63.3
Hong Kong	6,877	6,482	+	5.7
Chine	5,440	6,756	+	24.2
Inde	8,030	8,694	+	8.3
Philippines	6,204	5,740	–	7.5
Laos	3,281	758	–	76.9
Kampuchéa	2,807	1,014	–	63.9
Israël	1,537	1,802	+	17.2
Liban	1,173	1,235	+	5.3
Iran	1,103	992	–	10.1
Autres	6,743	7,663	–	13.6
Total	63,309	48,519	–	23.4

Appendice 30 (suite)

Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada

	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982	%	Différence
Australasie				
Australie	841	749	–	10.9
Nouvelle-Zélande	615	482	–	21.6
Autres	33	15	–	54.6
Total	1,489	1,246	–	16.3
Amérique du Nord et Amérique centrale				
États-Unis	10,336	10,420	+	0.8
Mexique	453	478	+	5.5
Salvador	138	375	+	171.7
Guatemala	119	111	–	6.7
Autres	262	158	–	39.7
Total	11,308	11,542	+	2.1
Antilles				
Jamaïque	3,062	2,522	–	17.6
Haïti	1,623	4,519	+	178.4
Trinidad et Tobago	949	977	+	3.0
Barbade	375	361	–	3.7
Autres	1,168	1,171	+	0.3
Total	7,177	9,550	+	33.1
Amérique du Sud				
Guyane	2,498	2,871	+	14.9
Chili	1,167	1,102	–	5.6
Argentine	457	500	+	9.4
Pérou	349	442	+	26.7
Colombie	278	298	+	7.2
Autres	968	1,044	+	7.9
Total	5,717	6,257	+	9.5
Océanie				
Fidji (îles)	662	755	+	14.1
Maurice (île)	246	206	–	16.3
Autres	39	41	+	5.1
Total	947	1,002	+	5.8
Non indiqués	6	360		—
Total général	135,569	131,455	–	3.0

Appendice 31

Immigrants au Canada selon le groupe de professions ou le secteur d'activité (envisagé) 1980-1981 et 1981-1982

	Année financière 1980-1981	Année financière 1981-1982	%	Différence
Actifs				
Entrepreneurs	283	301	+	6.4
Gestion, administration	3,225	3,695	+	14.6
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	5,324	7,572	+	42.2
Sciences sociales et secteurs connexes	509	580	+	14.0
Clergé	469	458	–	2.3
Enseignement	1,805	1,692	–	6.3
Hygiène et médecine	2,747	2,961	+	7.8
Domaines artistiques et littéraires	1,101	1,151	+	4.5
Sports et loisirs	125	123	–	1.6
Personnel administratif	7,073	7,183	+	1.6
Ventes	2,334	2,178	–	6.7
Services	4,487	4,320	–	3.7
Agriculture, horticulture et élevage	2,509	2,971	+	18.4
Pêche, chasse et piégeage	229	113	–	50.7
Abattage et bûchage	37	19	–	48.7
Mines et carrières, y compris forage de puits	87	60	–	31.0
Industries de transformation	1,377	1,175	–	14.7
Usinage	2,713	2,603	–	4.1
Fabrication, montage et réparation	9,042	6,333	–	30.0
Construction	2,647	2,171	–	18.0
Exploitation des transports	1,082	717	–	33.7
Manutention	411	364	–	11.4
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	389	328	–	15.7
Autres	10,059	10,437	+	3.8
Total	60,064	59,505	–	0.9
Non-actifs				
Conjoints*	18,978	19,271	+	1.5
Enfants	21,265	16,559	–	22.1
Étudiants	22,636	22,305	–	1.5
Personnes à charge, adultes	—	655	+	—
Autres	12,626	13,160	+	4.2
Total	75,505	71,950	–	4.7
Total global	135,569	131,455	–	3.0

*En vertu de la législation, le terme conjoint comprend les fiancé(e)s.

Appendice 32

Nombre de permis de travail et de permis de séjour pour étudiant délivrés 1981-1982

Permis de travail	126,682
Permis de séjour pour étudiant	86,099

	Nombre de nouveaux résidents permanents selon la catégorie et les principaux pays sources Année financière 1981-1982					
	Catégorie de la famille	Refugés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Autres	Total	% du total
Afrique et Moyen-Orient	3,401	298	1,669	5,218	10,586	8.1
Asie, Australasie et Océanie	22,131	7,426	8,881	6,841	45,279	34.4
États-Unis	4,883	1	253	5,283	10,420	7.9
Autres pays d'Amérique	9,196	559	1,255	5,922	16,932	12.9
Europe	7,058	6,254	3,302	9,938	26,552	20.2
Grande-Bretagne	4,812	32	2,404	14,078	21,326	16.2
Pays source non précisé	230	20	20	90	360	0.3
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0

	Nombre de nouveaux résidents permanents selon la catégorie et la destination au Canada Année financière 1981-1982					
	Catégorie de la famille	Réfugiés et membres des catégories désignées	Parents aidés	Autres	Total	% du total
Terre-Neuve	162	25	57	202	446	0.3
Île-du-Prince-Édouard	19	9	12	105	145	0.1
Nouvelle-Écosse	452	126	153	738	1,469	1.1
Nouveau-Brunswick	347	92	85	466	990	0.7
Québec	7,462	3,137	1,978	9,729	22,306	17.0
Ontario	23,576	5,554	8,237	18,467	55,834	42.5
Manitoba	2,325	745	583	1,480	5,133	3.9
Saskatchewan	652	540	358	761	2,311	1.8
Alberta	6,295	2,665	2,453	8,275	19,688	15.0
Colombie-Britannique	10,168	1,498	3,815	6,581	22,062	16.8
Yukon et T. N.-O.	71	8	21	80	180	0.1
Destination non précisée	182	191	32	486	891	0.7
Total	51,711	14,590	17,784	47,370	131,455	100.0

Permis de travail émis en 1981-1982 : 126,682
Permis de séjour pour étudiant émis en 1981-1982 : 86,099

Appendice 33

Les opérations financières du Régime d'assurance-chômage

En vertu de l'alinéa 2(1)z) de la Loi de 1971 sur l'assurance chômage, les opérations financières sont consignées par année civile.

Paiements de prestations

En 1981, le montant des prestations d'assurance-chômage s'élevait à $4,757 millions, soit $425 millions de plus que les $4,332 millions versés en 1980.

Nombre de demandes de prestations

En 1981, 2,947,000 demandes de prestations ont été présentées, soit une augmentation de 185,000 par rapport aux 2,762,000 demandes présentées en 1980.

Prestations versées

En 1981, la prestation hebdomadaire moyenne était de $130.45, ce qui représente une augmentation de 7.9 % par rapport à celle de $120.92 en 1980. Cette hausse est notamment attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale, qui est passée de $174 en 1980 à $189 en 1981. Étant donné que les taux de prestations sont fonction de la rémunération du prestataire, la hausse des salaires et des traitements a également entraîné une augmentation du montant des prestations versées.

Prestations spéciales

Le montant des prestations spéciales, qui comprenait les prestations de maladie, de maternité et la prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans, est passé de $405 millions en 1980 à $455 millions en 1981. Cependant, il faut noter que l'augmentation la plus importante dans cette catégorie se situe au chapitre des prestations de maternité, qui sont passées de $235 millions en 1980 à $273 millions en 1981.

Prestations de pêcheurs

Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1981 était de $92.4 millions, soit une augmentation de $9.8 millions par rapport aux $82.6 millions versés en 1980. Cette augmentation tient au relèvement de la prestation hebdomadaire versée aux pêcheurs et au plus grand nombre de demandes de prestations de ce genre.

Allocations de formation

En 1981, les allocations de formation s'élevaient à $165 millions, soit une hausse de $8 millions par rapport aux $157 millions versés en 1980. Cette augmentation est due principalement au relèvement de la prestation hebdomadaire. Par ailleurs, le nombre de prestataires inscrits à des cours de formation a légèrement diminué, passant de 81,491 en 1980 à 79,455 en 1981.

Enquêtes et contrôle

Au cours de 1981, les agents d'enquête et de contrôle ont fait enquête sur 694,372 demandes. De ce nombre, 209,895 ont entraîné l'imposition d'exclusions et d'inadmissibilités et 164,361, l'établissement de trop-payés de l'ordre de $40.4 millions. Au total, 50,668 pénalités administratives ont été imposées en vertu de l'article 47 de la Loi sur l'a.-c., ce qui représentait $4.4 millions. Enfin, 5,641 poursuites ont été intentées au cours de l'année, et le montant global des amendes imposées par les tribunaux s'élevait à $1.7 million.

Recettes provenant des cotisations

En vertu de la Partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission. Le montant des cotisations qui reviendra à la Commission au cours d'une année donnée est fondé sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de cette même année. Au moment du dépouillement des déclarations d'impôt sur le revenu l'année suivante, le montant est alors rectifié en conséquence. En 1981, Revenu Canada, Impôt a remis à la Commission une somme de $4,716 millions, ce qui représente $1,591 millions de plus que les $3,125 millions remis en 1980. Cette augmentation résulte de l'effet conjugé de divers facteurs.

Nombre de cotisants
Selon l'estimation de Statistique Canada, le nombre moyen d'assurés est passé de 10,329,000 en 1980 à 10,677,000 en 1981. Cependant, compte tenu de l'augmentation du nombre moyen de prestataires de 703,000 en 1980 à 706,000 en 1981, le nombre de cotisants est réellement passé de 9,626,000 en 1980 à 9,901,000 en 1981.

Rémunération hebdomadaire assurable moyenne
On peut attribuer la hausse de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne à deux facteurs. En premier lieu, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année suivant l'indice des gains de l'année en question. En 1981, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de $290 à $315 (ceci ne s'applique qu'aux salariés dont la rémunération dépasse le maximum). Deuxièmement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires et des traitements a également contribué à faire augmenter la rémunération hebdomadaire assurable moyenne applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure au maximum.

Taux de cotisation
Le taux de la cotisation salariale est passé de $1.35 par tranche de $100 de la rémunération assurable en 1980, à $1.80 par tranche de $100 en 1981. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1.4 fois le taux de la cotisation de l'employé, il est passé de $1.89 en 1980 à $2.52 par tranche de $100 de la rémunération assurable des salariés en 1981.

Réduction du taux de cotisation
Les employeurs offrant un régime d'assurance-salaire qui répond aux exigences de la Commission sont admissibles à une réduction du taux de leur cotisation. Ils sont toutefois tenus de partager cette réduction avec leurs employés. Le nombre de régimes d'assurance-salaire ouvrant droit à une réduction du taux de la cotisation est passé de 26,800 en 1980 à 28,400 en 1981. Ainsi, le montant global des réductions accordées aux employeurs en 1981 était de $238 millions par rapport à $211 millions en 1980.

Frais d'administration
Conformément à l'article 135 de la Loi sur l'assurance-chômage, les frais d'application de la présente Loi sont calculés de la manière prescrite par le Règlement. Étant donné que les frais d'administration réels de la Commission et du Ministère sont calculés par année financière, les frais pour une année civile sont évalués à 9/12 du montant prévu pour l'année financière, plus la différence entre le montant final et les 9/12 du montant prévu pour l'année financière précédente. Si l'on retranche les $4 millions récupérés pour services rendus aux autres ministères, le montant net des frais administratifs s'élevait à $639 millions en 1981.

Appendice 33 (suite)

Montant des prestations versées par province	(en millions de $)	
	1980	1981
Terre-Neuve	265.5	293.7
Île-du-Prince-Édouard	46.8	52.9
Nouvelle-Écosse	210.1	236.9
Nouveau-Brunswick	251.0	283.9
Québec	1,608.6	1,816.6
Ontario	1,236.6	1,258.0
Manitoba	116.8	136.9
Saskatchewan	79.4	94.7
Alberta	140.8	170.0
Colombie-Britannique	426.8	471.4
Yukon	6.2	7.3
Territoires du Nord-Ouest	4.3	4.7
Prestations inter-États	0.9	1.1
Total (brut) pour l'ensemble du Canada	4,393.9	4,828.3
moins les trop-payés, les mandats annulés, les prestations remboursées, etc.	61.9	71.0
Montant net des prestations versées	4,332.0	4,757.3

Montant des prestations versées, par genre	(en millions de $)	
	1980	1981
Ordinaires	3,748.6	4,115.8
De maladie	154.7	164.3
De maternité	234.7	273.1
Spéciale, à l'âge de 65 ans	16.0	17.6
De pêcheurs*	82.6	92.4
Au titre de la formation	156.8	165.1
De travail partagé	—	—
Au titre de la création d'emplois	0.5	—
Total des prestations versées (brut)	4,393.9	4,828.3
moins les trop-payés, les mandats annulés, les prestations remboursées, etc.	61.9	71.0
Montant net des prestations versées	4,332.0	4,757.3

*Remarque: Les prestations versées aux pêcheurs indépendants font l'objet de dispositions réglementaires spéciales à l'article 146 de la Loi sur l'assurance-chômage. La Loi prévoit également que l'État assumera le plein coût de ces prestations.

Rapport au ministre
de l'Emploi et de l'Immigration
sur la vérification
des comptes et états financiers du
COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981

AUDITOR GENERAL OF CANADA VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

L'honorable Lloyd Axworthy, C.P., député
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan du Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1981 ainsi que l'état des revenus et dépenses pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière du Compte au 31 décembre 1981 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Comme le mentionne la note 5 afférente aux états financiers, mon Bureau a mené une étude, comparable à celle effectuée en 1978, sur les paiements de prestations. Les résultats de l'étude menée en 1981 ont démontré qu'il existe encore des trop-payés et des sous-payés que la Commission n'a pas décelés auparavant mais qu'ils sont inférieurs à ceux de 1978.

Le vérificateur général du Canada

Kenneth Mayhew

Ottawa (Ontario)
le 22 septembre 1982

COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE
(Constitué en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage)

Bilan au 31 décembre 1981

ACTIF

	1981 (en milliers de dollars)	1980
Dépôt auprès du Receveur général du Canada	$ 449,061	$ 191,478
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	57,311	51,420
Montants à recevoir du Canada (note 4)	50,304	-
	$ 556,676	$ 242,898

PASSIF

	1981 (en milliers de dollars)	1980
Mandats non encaissés	$ 191,898	$ 199,195
Déductions à la source à payer	33,506	26,922
Montants à payer au Canada (note 4)	-	22,632
	225,404	248,749
SURPLUS (DÉFICIT)		
Solde au début de l'exercice	(5,851)	649,689
Excédent des revenus sur les dépenses (des dépenses sur les revenus) pour l'exercice	337,123	(655,540)
Solde à la fin de l'exercice	331,272	(5,851)
	$ 556,676	$ 242,898

Approuvé par la Commission:

le directeur exécutif,
Finances et administration

le président

COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

État des revenus et dépenses
pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981

	1981	1980
	(en milliers de dollars)	
Revenus		
Cotisations patronales et ouvrières	$ 4,716,417	$ 3,124,858
Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada	26,447	12,009
Pénalités	4,092	3,706
	4,746,956	3,140,573
Dépenses		
Prestations (note 5 et tableau)	4,757,390	4,331,996
Administration	639,449	489,506
Mauvaises créances (note 3)	4,483	4,960
	5,401,322	4,826,462
Excédent des dépenses sur les revenus avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations	654,366	1,685,889
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (note 6 et tableau)	991,489	1,030,349
Excédent des revenus sur les dépenses (des dépenses sur les revenus) pour l'exercice	$ 337,123	$ (655,540)

COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Notes afférentes aux états financiers
du 31 décembre 1981

1. Pouvoir et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, une corporation de département de la Couronne en vertu de la Loi sur l'administration financière, administre la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, telle que modifiée. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte.

Dans les comptes du Canada, un compte (Compte d'assurance-chômage) a été créé en vertu de l'article 131 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce Compte. Les prestations et les frais d'administration sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et débités à ce Compte.

2. Conventions comptables

a) Cotisations patronales et ouvrières

Conformément à la Partie IV de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières. Ces cotisations sont enregistrées selon une estimation pour le présent exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et celles estimées au cours des exercices précédents.

b) Intérêts

Les intérêts gagnés sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada sont diminués des intérêts imputés sur toutes les avances faites au Compte par le gouvernement du Canada, et sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 47 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a décelés au cours de l'exercice et les remboursements de prestations en vertu de l'article 142 de la Loi.

e) Dépenses d'administration

Les frais d'administration de la Loi sont établis par Règlements et sont imputés au Compte par la Commission.

f) Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

3. Montants à recevoir des prestataires

	1981	1980
	(en milliers de dollars)	
Versements excédentaires de prestations et pénalités à recevoir	$ 54,329	$ 51,789
Moins: provision pour créances douteuses	31,968	30,769
	22,361	21,020
Remboursements de prestations en vertu de l'article 142 de la Loi	34,950	30,400
	$ 57,311	$ 51,420

La dépense de mauvaises créances comprend $3.3 millions (1980 - $2.7 millions) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables radiés en vertu de l'autorisation de l'article 60(2) des Règlements sur l'assurance-chômage.

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

	1981	1980
	(en milliers de dollars)	
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations	$ 58,909	$ (27,165)
Cotisations patronales et ouvrières	14,417	7,857
Intérêts sur le dépôt auprès du Receveur général du Canada	6,064	2,811
Dépenses d'administration	(28,575)	(6,919)
Autres	(511)	784
	$ 50,304	$ (22,632)

5. Versements excédentaires et sous-payés

La Commission a la responsabilité d'exercer les contrôles nécessaires pour s'assurer de l'admissibilité initiale et continue d'environ 2.4 millions de prestataires, à qui des prestations ont été versées en 1981, et de fournir un service prompt et efficace à ceux qui ont le droit de recevoir des prestations en vertu de la Loi.

À cause du grand nombre de prestataires qui doivent être contrôlés et de l'exigence d'un service prompt, les procédés de contrôle interne sont sélectifs plutôt qu'universels et la Commission se fie principalement à la vérification des demandes de prestations après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations. Ainsi, il est possible que des versements excédentaires et des sous-payés soient effectués.

Depuis 1979, la Commission a entrepris et élargi la mise en oeuvre de nouveaux systèmes et d'autres procédés afin d'améliorer son contrôle interne et son processus de prise de décision en ce qui a trait aux paiements de prestations. Afin d'évaluer ces changements, le Bureau du vérificateur général a mené, en 1981, une étude par échantillonnage statistique, comparable à celle entreprise en 1978, des prestations payées au cours de l'exercice.

Les résultats de l'étude menée en 1981 ont démontré qu'il existe encore des trop-payés et des sous-payés que la Commission n'a pas décelés auparavant mais qu'ils sont inférieurs à ceux de 1978. L'étude révéla également que les trop-payés s'élevaient à un montant estimatif de $178 millions ($290 millions en 1978) et les sous-payés à un montant estimatif de $57 millions ($67 millions en 1978). De plus, la Commission n'a pas suivi, dans un nombre important de cas, tous ses procédés administratifs dans le traitement des paiements de prestations continues et qu'une partie de ces paiements pourrait représenter d'autres trop-payés et sous-payés.

6. Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

En 1981, à la suite de changements effectués en 1980, la part du gouvernement dans les dépenses de prestations initiales, complémentaires selon la durée du travail et complémentaires selon le taux national de chômage, représente les régularisations finales afférentes à l'exercice 1980 seulement.

Les prestations complémentaires selon le taux de chômage régional et celles payées aux pêcheurs sont la responsabilité unique du gouvernement.

La part du gouvernement dans les prestations payées aux pêcheurs représente les prestations versées, moins les primes des pêcheurs perçues au nom du gouvernement du Canada.

COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Tableau des prestations pour l'exercice terminé le 31 décembre 1981

	1981		1980	
	Prestations totales	Part du gouvernement dans les dépenses de prestations	Prestations totales	Part du gouvernement dans les dépenses de prestations
	(en milliers de dollars)			
Initiales	$ 2,996,209	$ 1,079	$ 2,777,847	$ 152,447
Complémentaires selon la durée de travail et le taux national de chômage	313,888	44	283,097	13,535
Complémentaires selon le taux régional de chômage	907,871	907,871	791,829	791,769
De maternité	268,578	-	232,602	-
De maladie	162,409	-	153,313	-
De retraite	16,127	-	13,846	-
	4,665,082	908,994	4,252,534	957,751
Aux pêcheurs	92,308	82,495	79,462	72,598
	$ 4,757,390	$ 991,489	$ 4,331,996	$ 1,030,349